

gesundes  
unternehmen

AOK 



# Minijobs – geringfügige und kurzfristige Beschäftigungen

Fachinformationen für Arbeitgeber 2023

AOK. Die Gesundheitskasse.

# Impressum

gesundes unternehmen

## **Broschüre Minijobs – geringfügige und kurzfristige Beschäftigungen**

### **Herausgeber:**

AOK-Bundesverband,  
Rosenthaler Straße 31,  
10178 Berlin

### **Verlag und Redaktion:**

Ministry Group GmbH,  
Stadtdeich 2–4,  
20097 Hamburg  
Internet: [ministrygroup.de](http://ministrygroup.de)

Momentum Data Driven Stories GmbH,  
Am Sandtorkai 27,  
20457 Hamburg

### **Gestaltung:**

Ministry Group GmbH

### **Druck:**

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien,  
Marktweg 42–50,  
47608 Geldern

### **Erscheinungsweise:**

jährlich

### **Rechtsstand:**

1.1.2023

### **Titelbild:**

PIKSEL via Getty Images

Mit der kostenfreien Aussendung der Broschüren der Reihe „gesundes unternehmen“ kommt die AOK ihren sich aus §104 SGB IV und §13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr.

©AOK 01/2023



[www.blauer-engel.de/uz195](http://www.blauer-engel.de/uz195)

- ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
- emissionsarm gedruckt
- aus 100 % Altpapier

**LF8**

# Vorwort

## Sehr geehrte Damen und Herren,

bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung wird zwischen zwei Arten von Minijobs unterschieden: dem geringfügig entlohnten Minijob mit geringem Verdienst und dem kurzfristigen Minijob, der sich durch kurze Dauer auszeichnet. Beide Varianten stellen wir Ihnen in dieser Broschüre vor.

Geringfügige Beschäftigungen sind für Arbeitgeber deshalb so interessant, weil hierdurch insbesondere personelle Engpässe (zum Beispiel durch Krankheit, Urlaubszeit, schwankende Auftragslage) kurzfristig ausgeglichen werden können. Bei kurzfristigen Beschäftigungen fallen zudem keine Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung an.

Diese Broschüre aus der Reihe „gesundes unternehmen“ informiert Sie über die versicherungs- und beitragsrechtlichen Regelungen für geringfügige Beschäftigungen und berücksichtigt alle Neuerungen, Besonderheiten bei Meldungen, Entgeltfortzahlung, dem Steuerrecht und vieles mehr.

**Hinweis:** In Ausführungen/Beispielen wird unterstellt, dass der Mindestlohn eingehalten wird.

Wann immer Sie Fragen haben, stehen Ihnen die AOK-Firmenkundenberater jederzeit gern mit Rat und Tat zur Seite.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre AOK  
Die Gesundheitskasse.

## Mehr News & Infos

[aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber)  
Das Arbeitgeberportal  
Ihrer AOK

**Die Rechtsquellen zu den verschiedenen fachlichen Inhalten, die mit einer Hochziffer versehen sind, haben wir für Sie auf der Seite 58 zusammengestellt. Auf der Seite 57 finden Sie ein Abkürzungsverzeichnis.**



**6** Geringfügig entlohnte  
Beschäftigung



**39** Haushaltsscheckverfahren –  
Beschäftigung in Privathaushalten



**53** Steuern

# Alle Themen im Überblick

|          |                                                         |           |               |                                                                                      |           |
|----------|---------------------------------------------------------|-----------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Geringfügig entlohnte Beschäftigung</b>              | <b>6</b>  | 2.6           | Arbeitnehmer mit Entsendebescheinigung A1                                            | 37        |
| 1.1      | Einheitliches Beschäftigungsverhältnis                  | 7         | <b>3</b>      | <b>Abgrenzung einer geringfügig entlohnten von einer kurzfristigen Beschäftigung</b> | <b>38</b> |
| 1.2      | Verbot nachteiliger privatrechtlicher Vereinbarungen    | 8         | <b>4</b>      | <b>Haushaltsscheckverfahren – Beschäftigung in Privathaushalten</b>                  | <b>39</b> |
| 1.3      | 1-Euro-Jobs                                             | 8         | <b>5</b>      | <b>Informationen des Arbeitgebers</b>                                                | <b>42</b> |
| 1.4      | Regelmäßiges Arbeitsentgelt                             | 8         | <b>6</b>      | <b>Meldungen</b>                                                                     | <b>44</b> |
| 1.5      | Sonderzahlungen                                         | 11        | <b>7</b>      | <b>Entgeltfortzahlungsversicherung</b>                                               | <b>50</b> |
| 1.6      | Flexible Arbeitszeitregelungen                          | 12        | <b>8</b>      | <b>Insolvenzgeldumlage</b>                                                           | <b>51</b> |
| 1.7      | Entgeltberechnung                                       | 15        | <b>9</b>      | <b>Zuständige Einzugsstelle</b>                                                      | <b>52</b> |
| 1.8      | Parallel ausgeübte Beschäftigungen                      | 17        | <b>10</b>     | <b>Steuern</b>                                                                       | <b>53</b> |
| 1.9      | Besondere Personenkreise                                | 20        | <b>11</b>     | <b>Pflichten des Arbeitgebers</b>                                                    | <b>55</b> |
| 1.10     | Beginn der Versicherungspflicht                         | 22        | <b>12</b>     | <b>Minijobs bei Jugendlichen</b>                                                     | <b>56</b> |
| 1.11     | Pauschalbeiträge                                        | 23        | <b>Anhang</b> |                                                                                      | <b>57</b> |
| 1.12     | Mindestbeitragsbemessungsgrundlage                      | 24        | Abkürzungen   |                                                                                      | 57        |
| 1.13     | Befreiung von der Rentenversicherungspflicht            | 25        | Rechtsquellen |                                                                                      | 58        |
| 1.14     | Bestandsschutzregelung                                  | 27        |               |                                                                                      |           |
| <b>2</b> | <b>Kurzfristige Beschäftigung</b>                       | <b>31</b> |               |                                                                                      |           |
| 2.1      | Berechnung der Dauer                                    | 31        |               |                                                                                      |           |
| 2.2      | Rahmenvereinbarung                                      | 32        |               |                                                                                      |           |
| 2.3      | Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen | 33        |               |                                                                                      |           |
| 2.4      | Berufsmäßigkeit                                         | 35        |               |                                                                                      |           |
| 2.5      | Verlängerung (Überschreiten)                            | 37        |               |                                                                                      |           |



# 1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine Beschäftigung kann wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder wegen ihrer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung) ein Minijob sein. Dies gilt es bei der Beurteilung grundsätzlich zu unterscheiden.

Das Kriterium für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung und die damit verbundene Versicherungsfreiheit ist die Höhe des Arbeitsentgelts. Dies darf regelmäßig im Monat 520 Euro nicht übersteigen. Die Arbeitszeit und die Anzahl der jeweiligen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich.<sup>1</sup> Mit der Gesetzesänderung zum 1. Oktober 2022 wird die dynamische Ausgestaltung der Höchstgrenze umgesetzt. Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns führt zur

Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze. Diese orientiert sich an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden, wobei diese Stundenzahl nichts mit der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung eines Minijobs zu tun hat. Die Geringfügigkeitsgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben. Die nächste Änderung wird zum 1. Januar 2024 erwartet.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Es besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht. **(»1.13)**

Eine beitragsfreie Familienversicherung ist bei Ausübung eines Minijobs im Jahr 2023 bis zu 520 Euro monatlich möglich. Bei geringfügig entlohnt Beschäftigten zahlt der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung, wenn der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist. Daneben zahlt der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung, zusätzlich zahlt der Arbeitnehmer die Differenz zum aktuellen Rentenversicherungsbeitragssatz. (»**1.11**)

**Kriterium für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist ausschließlich die Höhe des regelmäßigen Arbeitsentgelts.**

## 1.1 Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Welche Tätigkeit der Arbeitnehmer jeweils ausübt, ist dabei unbedeutend. Arbeitgeber können natürliche Personen oder juristische Personen sein. Auch wenn ein Arbeitgeber mehrere Betriebe hat, ist, unabhängig davon, in welchen Betrieben oder Betriebsteilen die jeweilige Beschäftigung ausgeübt wird, von einem einheitlichen

Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Es handelt sich selbst dann um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber, wenn neben der Berufung in ein Beamtenverhältnis auch ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag geschlossen wird (zum Beispiel Professoren, die gleichzeitig Chefärzte an Universitätskliniken sind). (**Beispiel 1**)

Eine Besonderheit gilt für Auszubildende mit einem Minijob im Ausbildungsbetrieb. Ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis liegt nicht vor, wenn ein zur Berufsausbildung Beschäftigter zusätzlich eine geringfügige Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb aufnimmt. Arbeitgeberidentität besteht nicht, da die Beschäftigung zur Berufsausbildung im Rahmen eines Ausbildungsvertrags und die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt im Rahmen eines Arbeitsvertrags erfolgt.

**Mehrere Tätigkeiten bei einem Arbeitgeber werden versicherungsrechtlich als ein Beschäftigungsverhältnis betrachtet.**

Bei den folgenden Personenkreisen ist die Möglichkeit eines Minijobs und der damit verbundenen Sozialversicherungsfreiheit ausgeschlossen:

- Auszubildende und Praktikanten
- Beschäftigungen mit konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit

### Beispiel 1

Eine Büroangestellte arbeitet an vier Tagen in der Hauptgeschäftsstelle der Firma A. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt dort 1.700 €. An einem Tag der Woche arbeitet sie im Filialbetrieb für monatlich 520 €. Es wurden zwei Arbeitsverträge geschlossen.

Es handelt sich um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis. Es besteht in beiden Arbeitsverhältnissen Sozialversicherungspflicht.



## 1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

- Personen, die stufenweise wieder in das Berufsleben eingegliedert werden
- Personen, die einen Jugendfreiwilligendienst leisten (auch Bundesfreiwilligendienst, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr). Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken beziehungsweise ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen, in denen sie für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen

### 1.2 Verbot nachteiliger privatrechtlicher Vereinbarungen

Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer benachteiligen und vom Gesetz abweichen, sind nichtig. Dies gilt zum Beispiel im Fall der Arbeitnehmerüberlassung, wenn beschäftigte Arbeitnehmer über ein Leiharbeitsunternehmen an ihren eigenen Arbeitgeber vermittelt werden.

### 1.3 1-Euro-Jobs

Es handelt sich hier um eine sozialversicherungsfreie Tätigkeit bei einem auf Gemeinnützigkeit ausgerichteten Träger. Die auszuführenden Arbeiten müssen außerdem im öffentlichen Interesse und wettbewerbsneutral sein. 1-Euro-Jobber beziehen Leistungen der Grundsicherung für Erwerbsfähige. Hier gilt der Grundsatz „Fördern statt fordern“. Damit soll eine verbesserte Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden. Im Sinne der Sozialversicherung handelt es sich hier nicht um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Somit handelt es sich auch nicht um eine geringfügige Beschäftigung. Die Zahlung stellt vielmehr eine Mehraufwandsentschädigung dar.

### 1.4 Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Für die Prüfung, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, ist immer vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Es ist also zu prüfen, ob das Arbeitsentgelt regelmäßig die 520-Euro-Grenze nicht übersteigt. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht. Dabei ist maximal ein Jahreszeitraum (zwölf Monate) zugrunde zu legen. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 520 Euro nicht übersteigen (maximal 6.240 Euro pro Jahr bei ununterbrochen andauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt). Beginnt oder endet ein Minijob im Lauf eines Monats, gilt für diesen Teilmonat ebenfalls der 520-Euro-Wert, eine anteilige Umrechnung ist nicht notwendig.<sup>2</sup> (**Beispiel 2**)

Die Minijob-Grenze ist nicht anteilig umzurechnen, wenn eine Beschäftigung kürzer als einen Monat andauert. (**Beispiel 3**)

Zur Berechnung des „regelmäßigen Arbeitsentgelts“ ist das Arbeitsentgelt heranzuziehen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (zum Beispiel aufgrund einer gesetzlichen Regelung, eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache). Der gesetzliche Mindestlohn ist grundsätzlich zu beachten. Dies bedeutet, es kommt nicht auf die tatsächliche Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts an. Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder eine „betriebliche Übung“ im Einzelfall sind zu berücksichtigen. Hat ein Arbeitnehmer nach einem für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag Anspruch auf einen höheren als den gesetzlich zustehenden Stundenlohn, wird dieser Stunden-



lohn bei der Prüfung herangezogen. Dadurch kann die Versicherungsfreiheit entfallen. Nur ein arbeitsrechtlich zulässiger Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt.

Zu Beginn und bei jeder dauerhaften Veränderung der Verhältnisse in der Beschäftigung sowie bei Änderung der Geringfügigkeitsgrenze ist das regelmäßige Arbeitsentgelt neu und vorausschauend zu ermitteln.

**Maßgeblich ist immer das regelmäßige Arbeitsentgelt. Der Mindestlohn ist zu beachten.**

Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell

unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Jahreszeitraums nicht überschritten wird. Dies gilt nur dann nicht, wenn eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen ist, weil deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Das ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung nur deshalb geringfügig entlohnt ausgeübt würde, weil die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres lediglich so weit reduziert werden, dass das Jahresentgelt 6.240 Euro nicht übersteigt. Wird der Grenzwert unvorhersehbar nur gelegentlich überschritten (Zeitraum bis zu zwei Monate im Zeitjahr), bleibt der Minijob versicherungsfrei, wenn diese Überschreitung im Voraus befristet ist. **(Beispiel 4)**

### Beispiel 2

Eine Verkäuferin beginnt am 19.1.2023 ihren unbefristeten Minijob. Im Januar 2023 werden ihr bereits 520 € gezahlt.

**Die Arbeitsentgeltgrenze von 520 € gilt bereits im Januar 2023, obwohl das Arbeitsverhältnis erst im Lauf des Januars beginnt. Die Verkäuferin ist auch im Januar 2023 geringfügig entlohnt beschäftigt. Somit besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, jedoch grundsätzlich Rentenversicherungspflicht.**

### Beispiel 3

Eine Verkäuferin hat einen befristeten Arbeitsvertrag vom 17.3.2023 bis 31.3.2023. Ihr Arbeitsentgelt beträgt in dieser Zeit 300 €.

**Das Arbeitsverhältnis ist zwar auf weniger als einen Zeitmonat befristet. Die 520-€-Grenze ist aber nicht auf die tatsächliche Beschäftigungsdauer umzurechnen. Das gezahlte Arbeitsentgelt in Höhe von 300 € übersteigt nicht die Geringfügigkeitsgrenze von 520 €. Es handelt sich somit um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.**

#### Beispiel 4

Eine 64-jährige Rentnerin arbeitet seit 1.1.2023 unbefristet für ein monatliches Arbeitsentgelt von 520 €. Vom 1.8.2023 bis 30.9.2023 arbeitet sie aufgrund einer unvorhersehbaren Krankheitsvertretung für ein monatliches Arbeitsentgelt von 800 €. Dies wurde am 29.7.2023 schriftlich vereinbart.

---

**Es handelt sich weiterhin um einen Minijob, denn das unvorhersehbare Ereignis (die Krankheitsvertretung) überschreitet die zwei Monate nicht. Die Obergrenze von jeweils 1.040 Euro wird ebenfalls nicht überschritten. Beiträge sind dann aus 800 € zu zahlen.**

---

#### Beispiel 5

Ein Schüler arbeitet seit 1.1.2023 gegen ein Arbeitsentgelt von 490 €. Es kommt immer mal wieder vor, dass unvorhersehbare Mehrarbeit in einzelnen Kalendermonaten erfolgt:

Februar 2023: 560 €

Mai 2023: 630 €

Juli 2023: 560 €

Oktober 2023: 910 €

---

**Aufgrund der unvorhersehbaren Mehrarbeit übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (1.1.2023 bis 31.12.2023) erstmalig aufgrund der unvorhersehbaren Zahlung im Oktober 2023 die für die Annahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung maßgebende Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro. Februar, Mai und Juli 2023 bleiben unberücksichtigt, da die zulässige Jahresentgeltgrenze von 6.240 € im Jahreszeitraum (1.1.2023 bis 31.12.2023) nicht überschritten wird ( $9 \times 490 \text{ €} + 560 \text{ €} + 630 \text{ €} + 560 \text{ €} = 6.160 \text{ €}$ ).**

**Ein versicherungsfreier Minijob liegt vor, da innerhalb des Zeitjahres (1.11.2022 bis 31.10.2023, aber Beginn der Beschäftigung war am 1.1.2023, deshalb keine Berücksichtigung des Zeitraums 1.11.2022 bis 31.12.2022) nur ein einmaliges unvorhersehbares Überschreiten erfolgt.**

---

Als unvorhersehbar gilt die Zahlung eines Arbeitsentgelts, das der Arbeitgeber im Rahmen seiner vorausschauenden Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht mit hinreichender Sicherheit berücksichtigen konnte, weil es zu diesem Zeitpunkt nicht bekannt war. Darunter fallen beispielsweise Mehrarbeit aus unvorhersehbarem Anlass (zum Beispiel Krankheitsvertretung) sowie Einmalzah-

lungen, die dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder von einer individuellen Arbeitsleistung abhängen. Im Kalendermonat des unvorhersehbaren Überschreitens ist die zusätzliche Zahlung eines Arbeitsentgelts unschädlich, solange das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt in diesem Kalendermonat das Doppelte der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. **(Beispiel 5)**

Monate, in denen die monatliche Geringfügigkeitsgrenze vorhersehbar überschritten wird (zum Beispiel aufgrund saisonaler Mehrarbeit), sind hierbei unberücksichtigt zu lassen.

Aufgrund dieser Regelung ist wegen des zweimaligen unvorhersehbaren Überschreitens innerhalb eines Zeitjahres im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung somit maximal ein Jahresverdienst möglich, der dem 14fachen der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (7.280 Euro) entspricht.

Achtung: Bei geringfügig entlohten Beschäftigungen mit unvorhersehbar schwankendem Arbeitsentgelt, in denen der Arbeitgeber bereits im Vorfeld im Rahmen seiner Jahresprognose für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts unvorhersehbare Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze einkalkuliert hat, darf der Jahreswert von 6.240 Euro nicht überschritten werden. Ein weiteres gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze ist nicht möglich.

## 1.5 Sonderzahlungen

Einmalige Einnahmen sind bei der Beurteilung des regelmäßigen Arbeitsentgelts dann zu berücksichtigen, wenn sie dem Arbeitnehmer vertraglich zugesichert wurden. Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (zum Beispiel aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist (zum Beispiel Weihnachtsgeld), sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts ebenfalls zu berücksichtigen.

Jedoch werden einmalige Zahlungen, wie zum Beispiel Jubiläumszuwendungen, bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeits-

entgelts nicht berücksichtigt. Hierbei fehlt es an der jährlich wiederkehrenden Zuwendung. Gleiches gilt für einmalige Einnahmen, deren Zahlung dem Grund und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder von einer individuellen Arbeitsleistung abhängig ist.

Solche – bei der Prüfung, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt – nicht zu berücksichtigenden Zuwendungen sind in dem Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze zu werten.

Ein Minijob ist weiterhin möglich, wenn die unvorhersehbare Einmalzahlung zusammen mit dem laufendem Arbeitsentgelt für den Kalendermonat das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Es sind im Übrigen nur einmalige Einnahmen bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, die aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Wird eine Einmalzahlung zum Beispiel aus dem ruhenden (Haupt-)Beschäftigungsverhältnis (zum Beispiel bei Elternzeit) gezahlt, bleibt sie unberücksichtigt.<sup>3</sup> **(Beispiel 6)**

**Sonderzahlungen können zur Sozialversicherungspflicht führen.**

## 1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

### Beispiel 6

Eine seit 1.3.2023 beschäftigte Hausfrau arbeitet für ein monatliches Arbeitsentgelt von 450 €.

|                                                |         |
|------------------------------------------------|---------|
| Ein Urlaubsgeld im Juli in Höhe von            | 600 €   |
| und ein Weihnachtsgeld im Dezember in Höhe von | 600 €   |
| sind vertraglich zugesichert.                  |         |
| Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts    |         |
| Laufendes Arbeitsentgelt 450 € × 12 Monate     | 5.400 € |
| Urlaubsgeld                                    | + 600 € |
| Weihnachtsgeld                                 | + 600 € |
| Gesamt =                                       | 6.600 € |

Die jährliche Entgeltgrenze von 6.240 € (520 € × 12) wird durch die beiden Einmalzahlungen überschritten, die Beschäftigung ist ab 1.3.2023 sozialversicherungspflichtig.

### Beispiel 7

Einstellung eines Arbeitnehmers zum 1.4.2023 mit einem festen Arbeitsentgelt von 520 € im Monat. Dafür verpflichtet sich der Arbeitnehmer, im Jahr (12 Monate) 480 Stunden zu arbeiten. Der Arbeitseinsatz soll flexibel erfolgen, Zeitguthaben sollen regelmäßig auf- und abgebaut werden, wobei der Arbeitnehmer längstens für 3 Monate freigestellt werden soll.

Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Unabhängig von der tatsächlich monatlich erbrachten Arbeitsleistung zahlt der Arbeitgeber die monatlichen Abgaben an die Minijob-Zentrale aus einem Arbeitsentgelt in Höhe von 520 €.

## 1.6 Flexible Arbeitszeitregelungen

Auch bei Minijobs besteht die Möglichkeit, ein Arbeitszeitkonto zu führen. Dabei ist zwischen

- sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen (zum Beispiel Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten) und
  - Wertguthabenvereinbarungen (zum Beispiel Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten)
- zu unterscheiden.

### **Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen**

Bei sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen stehen die flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen (zum Beispiel Betriebsferien oder saisonbedingte Arbeitsspitzen) im Vordergrund. Der Arbeitnehmer erhält ein vertraglich vereinbartes festes Arbeitsentgelt und kann maximal bis zu drei Monate von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Das Arbeitszeitkonto wird bei schwankender Arbeitszeit daher regelmäßig ausgeglichen. Alle Ansprüche sind bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, die sich insgesamt aus der in einem Jahr zu erwartenden Arbeitszeit ergeben. Das Arbeitsentgelt darf in einem Jahr (zwölf Monate) unter Berücksichtigung des zum Ende des Jahres aus einem Zeitguthaben zu erwartenden Arbeitsentgeltanspruchs die Grenze von 6.240 Euro nicht übersteigen. Werden die 6.240 Euro überschritten, finden die Regelungen für Minijobs keine Anwendung mehr.<sup>4</sup>

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen müssen neben dem Aufbau von Zeitguthaben auch deren tatsächlichen Abbau ermöglichen. Ist der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt, ist die Vereinbarung über die flexible Arbeitszeit ungültig. In diesen Fällen wäre vom Beginn der Beschäftigung an das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Beiträge zu berücksichtigen. Dies gilt auch, wenn die ursprüngliche vorausschauende Schätzung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht entsprechend erfolgt ist, weil bewusst längerfristige (mehr als drei Monate dauernde) Freistellungen zugelassen wurden.

Bei sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen besteht eine Beschäftigung während der

Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu drei Monate fort. **(Beispiel 7)**

### **Wertguthabenvereinbarung**

Übersteigt das regelmäßige Arbeitsentgelt die Minijobgrenze im Monat nicht, liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor und eine Wertguthabenvereinbarung kann im Rahmen des Minijobs abgeschlossen werden. Wertguthabenvereinbarungen dürfen aber nicht dazu führen, dass eine versicherungspflichtige Beschäftigung (bereits in der Ansparphase des Wertguthabens) versicherungsfrei wird. Entsprechende Vereinbarungen sind ungültig.

Nach Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung ist für weitere klärungsbedürftige Sachverhalte, wie zum Beispiel bei der Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen, das Arbeitsentgelt maßgebend, das sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase tatsächlich ausgezahlt, gemeldet und verbeitragt wird. **(Beispiel 8)**

Die Fälligkeit der Beiträge für das Arbeitsentgelt, das in das Wertguthaben eingebracht wird, verschiebt sich auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme. So werden die Beiträge nicht in dem Monat fällig, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, sondern erst beim Abbau des Wertguthabens in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung.

Die Vereinbarung über eine flexible Arbeitszeitregelung im Rahmen eines Wertguthabens ist unter anderem an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Die Vereinbarung muss schriftlich festgehalten werden.
- Das Arbeitsentgelt, das ins Wertguthaben eingebracht wird, muss für Zeiten der Frei-

### Beispiel 8

Eine gesetzlich krankenversicherte Büroangestellte hat bei Arbeitgeber A ein vereinbartes Arbeitsentgelt ab 1.1.2023 von monatlich 520 €. Ab 1.8.2023 erhält sie einen neuen Arbeitsvertrag. Danach legt sie 210 € in ein Wertguthaben an. Nun arbeitet sie zusätzlich bei Arbeitgeber B für monatlich 180 €.

**Maßgebend beim Arbeitgeber A ist das ausgezahlte Arbeitsentgelt von 310 €. Da das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen die 520-Euro-Grenze nicht überschreitet, besteht in beiden Beschäftigungen Versicherungsfreiheit. Durch die Wertguthabenvereinbarung konnte also ein zusätzlicher Minijob angenommen werden.**

### Beispiel 9

Eine Büroangestellte vereinbart am 1.1.2023 ein monatliches Arbeitsentgelt von 740 €. Der Arbeitgeber mindert vereinbarungsgemäß das Bruttoarbeitsentgelt um 220 € für eine Versorgungszusage zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge.

|   |                               |       |
|---|-------------------------------|-------|
|   | Arbeitsentgelt                | 740 € |
| - | Versorgungszusage             | 220 € |
| = | Auszuzahlendes Arbeitsentgelt | 520 € |

**Die Büroangestellte ist geringfügig entlohnt beschäftigt, da aufgrund der Entgeltumwandlung ihr Arbeitsentgelt die 520-€-Grenze nicht übersteigt.**

- stellung oder Verringerung der Arbeitszeit entnommen werden.
  - Das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt muss mit einer vor oder nach der Freistellung beziehungsweise vor oder nach der Verringerung der Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt werden.
  - Das Arbeitsentgelt, das aus Wertguthaben entnommen wird, darf 520 Euro monatlich nicht übersteigen.
  - auf einen neuen Arbeitgeber übertragen. Voraussetzung ist, dass der neue Arbeitgeber mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach §7b SGB IV abschließt und der Übertragung zustimmt.
  - auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen. Voraussetzung für diese Alternative ist, dass das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags mehr als dem Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße entspricht. Die Deutsche Rentenversicherung verwaltet die Wertguthaben bis zu deren Auflösung treuhänderisch und getrennt von ihrem sonstigen Vermögen.
- Bei einer vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung besteht die Möglichkeit, das Wertguthaben zu erhalten. Der Mitarbeiter kann sein Guthaben

**Weitere Informationen zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen können dem Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenverbände vom 31. März 2009 entnommen werden sowie dem Frage-Antwort-Katalog vom 13. April 2010. Diese stehen Ihnen unter: [aok.de/fk/sozialversicherung/](http://aok.de/fk/sozialversicherung/) rundschreiben › Jahrgang 1998 – 2009 beziehungsweise Jahrgang 2010 – 2017 zur Verfügung.**

Die Übertragung an die Deutsche Rentenversicherung Bund ist unumkehrbar. Das Wertguthaben kann also auch nicht später auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden.

## 1.7 Entgeltberechnung

Bei der Prüfung der gesetzlich zulässigen Entgeltgrenze haben verschiedene Faktoren einen Einfluss.

### Entgeltumwandlung

Entscheidet sich der Arbeitnehmer für eine Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge, ist dieser Entgeltteil nicht dem regelmäßigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Voraussetzung ist, dass der Höchstbetrag von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschritten wird. **(Beispiel 9)**

Steuerfreier Arbeitslohn beziehungsweise pauschal versteuerter Arbeitslohn wird bei der Prüfung der Minijobgrenze dann nicht berücksichtigt, wenn die Steuerfreiheit beziehungsweise Pauschalsteuer auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst.<sup>5</sup>

Folgende Beträge bleiben unter anderem bei der Prüfung der Minijobgrenze außer Betracht:

- Steuer- und beitragsfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Sachbezüge bis zu 50 Euro monatlich (Bagatellgrenze)
- Geldwerte Vorteile bis zur Höhe des Rabattdreibetrags von 1.080 Euro jährlich
- Kindergartenzuschüsse
- Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung (in Höhe von 4 Prozent der BBG der allgemeinen Rentenversicherung)
- Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten in Höhe von 250 Euro monatlich beziehungsweise 3.000 Euro jährlich (§3 Nr. 26 EStG)
- Jährliche Ehrenamtspauschale in Höhe von 840 Euro

Wird die Übungsleiterpauschale von 3.000 Euro angesetzt, bleibt für die Steuerfreiheit aufgrund der Ehrenamtspauschale von 840 Euro kein Raum, außer es werden zwei unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt.

### Schwankendes Arbeitsentgelt

Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts ist der regelmäßige durchschnittliche Monatsbetrag durch eine Schätzung beziehungsweise durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Bei neu eingestellten Arbeitnehmern kann dabei die Vergütung eines bereits beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmers herangezogen werden. Bei der Schätzung wird es als zulässig erachtet, wenn Sie als Arbeitgeber bei der Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze unterstellen, ohne



### Beispiel 10

Eine Servicekraft erzielt 2023 in den Monaten April bis September monatlich 550 € und in den Monaten Oktober 2023 bis März 2024 monatlich 340 €. Das für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebende Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

April bis September sowie Oktober bis März sind zusammenzurechnen. Daraus ergibt sich ein Jahresarbeitsentgelt von 5.340 € ( $6 \times 550 \text{ €} = 3.300 \text{ €}$ ) + ( $6 \times 340 \text{ €} = 2.040 \text{ €}$ ).

**Ein Zwölftel dieses Betrags beläuft sich auf (5.340 € ÷ 12 =) 445 € und übersteigt die 520-€-Grenze nicht. Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, da das Beschäftigungsverhältnis keinen erheblichen Schwankungen unterliegt.**

### Beispiel 11

Eine Servicekraft erzielt saisonbedingt in den Monaten Mai bis Juli 2023 monatlich 1.650 € und in den Monaten August 2023 bis April 2024 monatlich 50 €. Die Grenze von 6.240 € im Jahr wird dadurch eingehalten.

**Eine Durchschnittsberechnung ist nicht zulässig, da das Arbeitsentgelt saisonbedingt erheblich schwankt. Es handelt sich lediglich in der Zeit von August 2023 bis April 2024 um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Von Mai bis Juli 2023 besteht Sozialversicherungspflicht.**

### Beispiel 12

Eine Raumpflegerin arbeitet seit 1.2.2023

bei Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von: 260 €

bei Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von: 320 €

**Das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen übersteigt insgesamt die 520-€-Grenze. Es besteht in beiden Beschäftigungen Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.**

die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte im Vorfeld festzulegen. Für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist es unschädlich, wenn in einzelnen Monaten Arbeitsentgelte oberhalb von 6.240 Euro erzielt werden, wenn die Entgeltgrenze von 6.240 Euro insgesamt nicht überschritten wird. **(Beispiel 10)**

Die gewissenhafte Schätzung bleibt für die Vergangenheit maßgebend, selbst wenn sie wegen nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt.

Eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung ist allerdings auszuschließen,

wenn ihr Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Dies ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte (Vollzeit-)Beschäftigung die Grenze der Geringfügigkeit (bis 6.240 Euro im Jahr) nur dadurch einhält, dass das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres stark reduziert wird. Gleiches gilt, wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begründet sind. **(Beispiel 11)**

Zu beachten ist aber, dass bei geringfügig entlohten Beschäftigungen mit unvorhersehbar schwankendem Arbeitsentgelt, in denen der Arbeitgeber bereits im Vorfeld im Rahmen seiner Jahresprognose für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts unvorhersehbare Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze einkalkuliert hat, der Jahreswert von 6.240 Euro nicht überschritten werden darf. Ein gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze ist hier nicht möglich.

### 1.8 Parallel ausgeübte Beschäftigungen

#### **Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen**

Oft werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern parallel ausgeübt. Diese Beschäftigungen bleiben nur dann versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn die Minijob-Grenze insgesamt nicht überschritten wird und es keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung gibt. Dies bedeutet, alle Entgelte aus den einzelnen geringfügig entlohten Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Wird durch die Zusammenrechnung die Minijob-Grenze überschritten, ist der Arbeitnehmer in allen

Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig.<sup>6</sup> **(Beispiel 12)**

Eine Zusammenrechnung erfolgt auch, wenn zunächst zwei geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander bestanden haben (und durch Addition Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht) und nun noch ein dritter Minijob aufgenommen wird. Bei einer derartigen Konstellation besteht in allen drei Minijobs Versicherungspflicht.

Endet eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Lauf eines Kalendermonats und beginnt danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, erfolgt für diesen Kalendermonat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte, sodass ein Überschreiten der Minijob-Grenze in diesem Kalendermonat unschädlich ist.

Anders verhält es sich hingegen, wenn mehrere für sich gesehen geringfügig entlohnte Beschäftigungen (auch bei verschiedenen Arbeitgebern) aufeinanderfolgen, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden. Überschreitet in diesen Fällen das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen insgesamt die Minijob-Grenze, ist die später aufgenommene Beschäftigung, die zu einem Überschreiten der Entgeltgrenze in der Zusammenrechnung führt, nicht geringfügig entlohnt.

#### **Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung**

Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann eine geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ausgeübt werden. Somit sind aus

## 1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

### Beispiel 13

|                                                                            |         |
|----------------------------------------------------------------------------|---------|
| Eine Büroangestellte arbeitet seit Jahren bei Arbeitgeber A für monatlich: | 2.200 € |
| Bei Arbeitgeber B arbeitet sie ab 1.6.2023 für monatlich:                  | 150 €   |
| Ab 1.7.2023 arbeitet sie zusätzlich bei Arbeitgeber C für monatlich:       | 100 €   |

In der Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A besteht Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen. Die Beschäftigungen bei Arbeitgeber B und C sind jeweils geringfügig entlohnte Beschäftigungen, da das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen die 520-€-Grenze nicht übersteigt. Die zeitlich zuerst aufgenommene geringfügige Beschäftigung B wird nicht mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ist die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung und bleibt versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Jedoch wird die zweite geringfügig entlohnte Beschäftigung mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, das heißt, zum 1.7.2023 tritt in der Beschäftigung bei Arbeitgeber C Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ein. In der Arbeitslosenversicherung besteht bei den Arbeitgebern B und C Versicherungsfreiheit. Es sind Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung vom Arbeitgeber B zu zahlen und vom Versicherten ist der Differenzbetrag in der Rentenversicherung zu tragen. Bei Beschäftigung B ist die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht möglich.

### Beispiel 14

|                                                                                                       |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Eine Verkäuferin arbeitet regelmäßig bei Arbeitgeber A für ein monatliches Arbeitsentgelt von:        | 1.000 € |
| Zusätzlich arbeitet sie regelmäßig bei Arbeitgeber B für ein monatliches Arbeitsentgelt von:          | 440 €   |
| In der Zeit vom 1.8. bis 15.9.2023 arbeitet sie zusätzlich im Voraus befristet bei Arbeitgeber C für: | 1.100 € |

Es handelt sich bei Arbeitgeber B um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung und bei Arbeitgeber C um eine kurzfristige Beschäftigung. Es erfolgt keine Zusammenrechnung der Beschäftigungen.

**Beispiel 15**

Ein privat krankenversicherter Beamter übt neben seiner Beamtentätigkeit zwei weitere Beschäftigungen aus. Bei Arbeitgeber B bekommt er ein monatliches Arbeitsentgelt von 340 €; bei Arbeitgeber C arbeitet er für ein monatliches Arbeitsentgelt von 230 €.

**In der Beamtentätigkeit ist er sozialversicherungsfrei. Die Tätigkeiten bei B und C sind für sich betrachtet geringfügig entlohnte Beschäftigungen. Eine Zusammenrechnung der Beamtentätigkeit mit der zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung erfolgt nicht, denn es fehlt an der Versicherungspflicht der Hauptbeschäftigung. Die 520-€-Grenze wird mit der Zusammenrechnung beider Beschäftigungen überschritten. Damit entsteht Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bei beiden Arbeitgebern. In der Kranken- und Pflegeversicherung besteht bei Beschäftigungen neben einer Beamtentätigkeit generell Versicherungsfreiheit.**

der „ersten“ geringfügigen Beschäftigung nur vom Arbeitgeber des Minijobs Pauschalbeiträge zu berechnen und vom Versicherten ist der Differenzbetrag in der Rentenversicherung zu tragen. Jeder zusätzlich aufgenommene Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung in den Zweigen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zusammengerechnet.

Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist in der zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung beziehungsweise in jeder weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung neben der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeschlossen.

### **Keine Zusammenrechnung zwischen einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung und der ersten geringfügig entlohnten Beschäftigung.**

Für die Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung mit einem Minijob. Damit werden eventuelle Arbeitslosengeld-

zahlungen aus geringfügigen Beschäftigungen vermieden.<sup>7</sup> Für die Arbeitslosenversicherung werden auch mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden, nicht zusammengerechnet. **(Beispiel 13)**

Werden neben einer Hauptbeschäftigung ein Minijob und eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt, erfolgt keine Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung. **(Beispiel 14)**

### **Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungsfreien Hauptbeschäftigung**

Besteht in der Hauptbeschäftigung keine Versicherungspflicht, zum Beispiel bei Beamten, dann erfolgt keine Addition mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung. Werden jedoch mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer versicherungsfreien Hauptbeschäftigung ausgeübt, sind diese geringfügig entlohnten Beschäftigungen zusammenzurechnen.<sup>8</sup> Weil keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung vorliegt, erfolgt in diesen Konstellationen auch für die Arbeitslosenversicherung eine Addition. **(Beispiel 15)**

### Beispiel 16

Ein selbstständiger Maler arbeitet seit 1.2.2023 bei Arbeitgeber A und B jeweils geringfügig entlohnt als Sachverständiger. Bei Arbeitgeber A erhält er monatlich 220 € und bei Arbeitgeber B monatlich 200 €.

**Der selbstständige Maler ist grundsätzlich nicht sozialversicherungspflichtig. Somit scheidet eine Zusammenrechnung der Selbstständigkeit und der geringfügig entlohnten Beschäftigung bei Arbeitgeber B aus. Die Beschäftigungen bei Arbeitgeber A und B sind jeweils geringfügig entlohnt und zusammenzurechnen. Auch nach der Zusammenrechnung wird die 520-€-Grenze nicht überschritten. Beide Beschäftigungen bleiben versicherungsfrei. Da in beiden Beschäftigungen Rentenversicherungspflicht besteht, zahlt der Arbeitnehmer jeweils den Differenzbetrag zum allgemeinen Beitragssatz in der Rentenversicherung.**

### Geringfügig entlohnte Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit

Auch hauptberuflich Selbstständige können geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausüben. Die hauptberufliche Selbstständigkeit ist in der Regel nicht versicherungspflichtig. Somit werden – wie bei den versicherungsfreien Beamten – die Minijobs zusammengerechnet und mit der Minijob-Grenze verglichen.<sup>9</sup> **(Beispiel 16)**

## 1.9 Besondere Personenkreise

### Elternzeit

Eine während der Elternzeit ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung ist versicherungsfrei. Dabei ist es unerheblich, ob dieser Minijob bei dem bisherigen oder einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Werden mehrere, für sich gesehen geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, sind alle während der Elternzeit bei der Addition zu berücksichtigen, also auch der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob. Dadurch kann sich die versicherungsrechtliche Beurteilung

in diesem Minijob durch die Inanspruchnahme der Elternzeit verändern.

### Bundesfreiwilligendienst

Ein Teilnehmer an einem Bundesfreiwilligendienst ist versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung. Der Arbeitgeber trägt die Sozialversicherungsbeiträge allein. Eine während des Bundesfreiwilligendienstes ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung ist versicherungsfrei – bis auf die Rentenversicherung. Wird ein zweiter Minijob aufgenommen, wird dieser nicht mit dem ersten Minijob zusammengerechnet – aber mit dem Bundesfreiwilligendienst. Somit entsteht bei dem zweiten (und weiteren Minijobs) Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungspflicht. Für die Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Addition mit dem Bundesfreiwilligendienst und den weiteren Minijobs. Hier besteht also Versicherungsfreiheit.

### Auszubildende

Wenn ein auf der Grundlage eines Berufsausbildungsvertrags zur Berufsausbildung Beschäftigter zusätzlich eine geringfügige Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb im Rahmen eines Arbeitsvertrags aufnimmt,

ist nicht von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Eine versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung ist deshalb möglich. **(Beispiel 17)**

Die in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktika von Studierenden sowie die Teilnahme an einem dualen Studiengang gelten dabei ebenfalls als Beschäftigungen zur Berufsausbildung.

### **Heimarbeiter (nach dem Heimarbeitergesetz)**

In der Sozialversicherung sind Heimarbeiter Beschäftigte, die in einer eigenen Arbeitsstätte erwerbsmäßig arbeiten, und zwar im Auftrag und für Rechnung von Gewerbetreibenden, gemeinnützigen Unternehmen oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften. Der einzelne Heimarbeiter arbeitet in persönlicher Abhängigkeit zwecks Erlangung eines Verdiensts und überlässt die Verwertung des Arbeitsergebnisses dem mittelbaren oder unmittelbaren Auftraggeber. Für Heimarbeiter im vorgenannten Sinn gelten auch die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen über eine geringfügige Beschäftigung.

Besondere Regelungen für Heimarbeiter enthält unter anderem das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Danach haben Heimarbeiter im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Insofern entfällt für Heimarbeiter auch die Zahlung von Umlagen zur Entgeltfortzahlungsversicherung. Bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts sind jedoch Besonderheiten zu beachten.

Nach dem EFZG wird Heimarbeitern zur Sicherung im Krankheitsfall vom Auftraggeber ein Zuschlag zum Arbeitsentgelt gezahlt.<sup>10</sup> Dieser beträgt 3,4 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts (ohne die für den Lohnausfall an Feiertagen, den Urlaub und den Arbeitsausfall infolge Krankheit zu leistenden Zahlungen). Der Zuschlag im Krankheitsfall ist zwar steuerpflichtig, aber aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmung beitragsfrei zur Sozialversicherung, sodass dieser Zuschlag kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellt.

Darüber hinaus erhalten Heimarbeiter auch ein Feiertagsgeld, das allerdings steuer- und auch beitragspflichtig ist.<sup>11</sup> Dieses ist also in die Minijob-Prüfung einzubeziehen.

### **Beispiel 17**

Ein Auszubildender absolviert bei Arbeitgeber A eine Berufsausbildung. Daneben nimmt er bei Arbeitgeber A ab 1.2.2023 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gegen ein monatliches Entgelt von 400 € auf.

**Bei der Beschäftigung zur Berufsausbildung aufgrund eines Berufsausbildungsvertrags und der geringfügigen Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt aufgrund eines Arbeitsvertrags handelt es sich nicht um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis.**

**Die Eigenart des Berufsausbildungsverhältnisses lässt es nicht zu, die Beschäftigung zur Berufsausbildung mit der geringfügigen Beschäftigung im Sinne einer einheitlichen Beschäftigung zu verbinden. Es besteht deshalb eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung mit Rentenversicherungspflicht, von der eine Befreiung möglich ist.**

### Beispiel 18

Ein Arbeitnehmer erhält bei Arbeitgeber A ein monatliches Arbeitsentgelt von 5.300 €. Am 1.3.2022 nahm er eine zweite Beschäftigung bei Arbeitgeber B für ein monatliches Entgelt von 200 € und am 1.10.2022 eine weitere Beschäftigung bei Arbeitgeber C mit 280 € auf.

In der Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A besteht zunächst Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die beiden anderen Beschäftigungen sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen 520 € nicht übersteigt. Der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob bei Arbeitgeber B wird nicht mit der Hauptbeschäftigung addiert. Aus den 200 € sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Außerdem besteht Rentenversicherungspflicht. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber C ist als zweiter Minijob mit der Hauptbeschäftigung zu addieren (Ausnahme: Arbeitslosenversicherung). Die Versicherungspflichtgrenze in 2022 (Monatswert = 5.362,50 €) wird durch die Addition überschritten. Da auch die Versicherungspflichtgrenze für 2023 (Monatswert = 5.550 €) überschritten wird, endet zum 31.12.2022 die Krankenversicherungspflicht.

#### Menschen mit Behinderungen

Diese Personen sind in der Kranken- und Rentenversicherung nicht als Arbeitnehmer einer (Haupt-)Beschäftigung zu behandeln.<sup>12</sup> Mehrere daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind zusammenzurechnen.

#### Beschäftigte über der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Ein Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) kann unter anderem auch durch Zusammenrechnen einer zweiten oder weiterer für sich gesehen geringfügig entlohnter Beschäftigungen eintreten. Wird dadurch die JAE-Grenze überschritten, wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung zunächst krankenversicherungspflichtig. Die Krankenversicherungspflicht endet in beiden Beschäftigungen mit Ablauf des Kalenderjahrs, in dem die JAE-Grenze überschritten wird, vorausgesetzt, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt aus den Mehrfachbeschäftigungen auch die vom Beginn des

nächsten Kalenderjahrs an geltende JAE-Grenze übersteigt. (**Beispiel 18**)

## 1.10 Beginn der Versicherungspflicht

Kern von Aushilfstätigkeiten ist, dass sie flexibel gestaltet werden können. So können Unternehmen bei Arbeitsspitzen flexibel und schnell reagieren. Wenn die Minijob-Grenze überschritten wird, beginnt mit dem Tag des Überschreitens die Versicherungspflicht.

Kommt die Minijob-Zentrale durch Datenabgleich zu dem Ergebnis, dass mehrere bei ihr gemeldete Beschäftigungen zusammenzurechnen und dadurch versicherungspflichtig sind, tritt die Versicherungspflicht mit der Bekanntgabe dieser Feststellung ein.<sup>13</sup> Der zeitlich nach hinten geschobene Beginn der Versicherungspflicht gilt aber nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig



versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären.

Dies ist schon dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber Hinweise des Beschäftigten oder anderer Personen, die zu einer anderen versicherungsrechtlichen Beurteilung hätten führen müssen, bewusst ignoriert hat. Auch wenn der Arbeitgeber die Beitragspflicht für möglich hielt, die Nichtabführung der Beiträge aber in Kauf nahm, tritt die Versicherungspflicht rückwirkend ein. Gleiches gilt selbstverständlich, wenn der Arbeitgeber den Sachverhalt nicht aufgeklärt hat. In diesem Zusammenhang ist seit 2022 von Bedeutung, dass die Minijob-Zentrale bei einer Anmeldung eines kurzfristig Beschäftigten (PGR 110) den Arbeitgeber generell über vorhandene Vorbeschäftigungen informiert. Eine daraufhin nicht erfolgte Sachverhaltsaufklärung hat zur Folge, dass die Versicherungspflicht rückwirkend zum Beschäftigungsbeginn eintritt.

Die Minijob-Zentrale beziehungsweise der Rentenversicherungsträger (wenn die Feststellung im Rahmen einer Betriebsprüfung getroffen worden ist) teilt dem Arbeitgeber konkret in dem Bescheid den Tag des Beginns der Versicherungspflicht mit. In diesen Fällen wird der Arbeitgeber aufgefordert, die entsprechenden Meldungen vorzunehmen.

Ein Beginn der Versicherungspflicht zum Zeitpunkt der Feststellung scheidet für kurzfristig Beschäftigte aus, wenn der Arbeitnehmer Arbeit suchend gemeldet ist. In diesen Fällen liegt Berufsmäßigkeit (»2.4) und somit von Beginn an Versicherungspflicht vor.

### 1.11 Pauschalbeiträge

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist für den Arbeitnehmer kranken-, pflege- und

arbeitslosenversicherungsfrei, aber grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten. Diese Beiträge trägt er allein.<sup>14</sup> Der Arbeitnehmer zahlt die Differenz zum Rentenversicherungsbeitrag, wenn er sich von der Rentenversicherungspflicht nicht befreien lässt.

In der Krankenversicherung betragen die Pauschalbeiträge zurzeit 13 Prozent, in der Rentenversicherung 15 Prozent. Für Beschäftigten im Privathaushalt gelten verminderte Pauschalbeitragsätze, und zwar jeweils 5 Prozent. Diese gelten, wenn es sich um eine haushaltsnahe Tätigkeit handelt, die üblicherweise von Familienangehörigen durchgeführt wird. Konkret sind dies unter anderem Zubereitung von Mahlzeiten im Privathaushalt, Reinigung der Wohnung, Betreuung von Kindern, Gartenpflege.

Die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sind immer an das Bestehen einer gesetzlichen Krankenversicherung gekoppelt. Um welche Art es sich bei der Versicherung handelt (Pflicht- oder freiwillige Versicherung, Familienversicherung), spielt keine Rolle. Ein von der Krankenkasse des Minijobbers erhobener individueller Zusatzbeitrag ist unbeachtlich. Dieser ist für den krankenversicherungsfreien Beschäftigten aus dem Minijob nicht zu zahlen.

**Der Minijob- und Übergangsbereichsrechner 2023 errechnet für Sie die aktuellen Bezüge für Minijobber und Beschäftigte im Übergangsbereich.**  
[aok.de/fk/tools/rechner/minijob-und-uebergangsbereichsrechner](https://aok.de/fk/tools/rechner/minijob-und-uebergangsbereichsrechner)

## 1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Die Differenz zum Rentenversicherungsbeitrag beträgt aktuell 3,6 Prozent; bei Minijobbern im Privathaushalt sind dies 13,6 Prozent. Diese Beiträge zahlt der Arbeitnehmer. **(Beispiel 19)**

**Nähere Informationen zu Minijobs finden Sie unter: [aok.de/fk](http://aok.de/fk) » Sozialversicherung » Minijobs**

Ist ein geringfügig entlohnter Beschäftigter nicht gesetzlich krankenversichert, fallen (Pauschal-)Beiträge lediglich in der Rentenversicherung an. Die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung werden aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt berechnet. Im Einzelfall können daher Beiträge auch aus einem Wert oberhalb der Minijob-Grenze berechnet werden. Dies ist vor allem bei schwankendem Arbeitsentgelt häufig der Fall. Der Arbeitgeber zahlt für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigte die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung allein. Zusammen mit der einheitlichen Pauschalsteuer von 2 Prozent, den Umlagebeträgen für die Entgeltfortzahlungsversicherung und der Insolvenzgeldumlage werden die Beiträge ausschließlich an die Minijob-Zentrale abgeführt. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die von ihm zu zahlenden pauschalen Beiträge auf den Arbeitnehmer abzuwälzen – auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden sein sollte. Ausnahme: Steuern (»10).

**Minijob-Zentrale, 45115 Essen**  
**Telefon: 0355 2902-70799**  
**E-Mail: [minijob@minijob-zentrale.de](mailto:minijob@minijob-zentrale.de)**

### 1.12 Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

Besteht in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung Rentenversicherungspflicht (Regelfall, wenn nicht explizit eine Befreiung beantragt wurde (»1.13)), ist für die Berechnung dieser Beiträge eine Mindestbeitragsbemessungsgrundlage zu beachten. Diese beträgt für einen vollen Kalendermonat 175 Euro.<sup>15</sup>

Sofern das Beschäftigungsverhältnis im Lauf eines Kalendermonats beginnt oder endet, ist der Betrag anteilig anzusetzen. Gleiches gilt bei Teilmonaten durch Arbeitsunfähigkeitszeiten, die durch den Ablauf der Entgeltfortzahlung entstehen. Die Umrechnung der anteiligen Mindestbeitragsbemessungsgrundlage (X) erfolgt nach folgender Formel: **(Beispiel 20)**

$$X = 175 \text{ Euro} \times \text{Kalendertage} \div 30$$

Dagegen führt ein unbezahlter Urlaub von nicht mehr als einem Monat nicht zu einer Kürzung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage, weil die Beschäftigung ja als fortbestehend gilt. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage entsprechend zu kürzen.

Für Kalendermonate, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wird, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nicht anzusetzen. Ebenfalls nicht anzusetzen ist diese Mindestbeitragsbemessungsgrundlage, wenn neben der geringfügig entlohnten Beschäftigung eine rentenversicherungspflichtige (Haupt-) Beschäftigung besteht.

**Beispiel 19**

Eine Hausfrau ist bei ihrem Mann gesetzlich familienversichert. Bei Arbeitgeber A arbeitet sie im Privathaushalt seit 1.2.2023 geringfügig entlohnt für monatlich 250 €. Zusätzlich arbeitet sie in einer Arztpraxis zweimal wöchentlich als Reinigungskraft für 200 €. Sie hat sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Da die Arbeitnehmerin gesetzlich krankenversichert ist, fallen Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung an. Im Privathaushalt sind Pauschalbeiträge von jeweils 5 % vom Arbeitgeber A und 13,6 % zur Rentenversicherung von der Arbeitnehmerin zu tragen. Für die Tätigkeit in der Arztpraxis sind die allgemeinen Pauschalbeitragsätze zu berücksichtigen, also zur Krankenversicherung 13 % und zur Rentenversicherung 15 % sowie zusätzlich 3,6 % zur Rentenversicherung, die die Arbeitnehmerin trägt. Die jeweiligen Arbeitgeber tragen die Pauschalbeiträge allein.

**Beispiel 20**

Geringfügig entlohnt Beschäftigter

Kein Befreiungsantrag hinsichtlich Rentenversicherungspflicht

Beschäftigungsbeginn 14.7.2023

Arbeitsentgelt im Juli 2023 80 €

Anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

$(175 \text{ €} \times 18 \text{ Kalendertage} \div 30)$  105 €

**Der Rentenversicherungsbeitrag ist im Juli 2023 aus 105 € zu berechnen.**

Der Mindestbeitrag 2023 beträgt monatlich 32,55 Euro ( $175 \text{ Euro} \times 18,6 \text{ Prozent}$ ). Den zusätzlich entstehenden Rentenversicherungsbeitrag aufgrund der Anwendung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage hat allein der Arbeitnehmer zu tragen. **(Beispiel 21)**

### 1.13 Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Die soziale Absicherung geringfügig Beschäftigter ist insgesamt besser geworden und das Bewusstsein der Minijobber für ihre Alters-

sicherung wurde gestärkt. Für geringfügig entlohnt Beschäftigte besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht. Dabei tragen die Versicherten den Differenzbetrag zum Pauschalbeitrag des Arbeitgebers.<sup>16</sup> Dem geringfügig entlohnt Beschäftigten steht es aber frei, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht (Opt-out) befreien zu lassen. **(Beispiel 22)**

Dazu ist ein schriftlicher Antrag bei dem Arbeitgeber erforderlich. Dieser Antrag ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Dies ist für künftige Betriebsprüfungen durch den

## 1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

### Beispiel 21

Geringfügig entlohnt Beschäftigter

Kein Befreiungsantrag hinsichtlich Rentenversicherungspflicht

|                                                                      |         |
|----------------------------------------------------------------------|---------|
| Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt                                | 135 €   |
| Mindestentgelt                                                       | 175 €   |
| Mindestbeitrag zur Rentenversicherung: $175 \text{ €} \times 18,6\%$ | 32,55 € |
| Anteil des Arbeitgebers: $135 \text{ €} \times 15\%$                 | 20,25 € |
| Anteil des Arbeitnehmers (Differenz zum Mindestbeitrag)              | 12,30 € |

### Beispiel 22

Eine Arbeitnehmerin arbeitet seit 1.2.2023 für 520 € monatlich. Die Arbeitnehmerin arbeitet grundsätzlich geringfügig entlohnt. Dieser Minijob unterliegt von Beginn an der Rentenversicherungspflicht.

**Sie kann sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.**

### Beispiel 23

Eine familienversicherte Arbeitnehmerin nimmt am 1.4.2023 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 410 € auf. Dieser Minijob ist von Beginn an rentenversicherungspflichtig. Sie nimmt die Möglichkeit wahr, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Bei ihrem Arbeitgeber beantragt sie schriftlich die Befreiung. Der Antrag geht am 4.4.2023 beim Arbeitgeber ein und er meldet die Arbeitnehmerin am 21.4.2023 bei der Minijob-Zentrale in der BGR „6500“ an.

**Die Meldefrist wird eingehalten und die Befreiung tritt am 1.4.2023 ein.**

Rentenversicherungsträger wichtig. Denn der Arbeitgeber hat den Betriebsprüfern nachzuweisen, warum keine Rentenversicherungsbeiträge für den Minijobber abgeführt wurden. Der Arbeitgeber meldet die Befreiung mittels DEÜV-Meldung an die Minijob-Zentrale. Dafür gelten die üblichen Meldefristen (= nächstfolgende Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen). Widerspricht

die Minijob-Zentrale nicht innerhalb eines Monats, gilt die Befreiung. (**Beispiel 23**)

Bei mehreren Beschäftigungen gilt die Befreiung von der Versicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse. Die Minijob-Zentrale informiert die weiteren Arbeitgeber, wenn von einem Arbeitgeber die Meldung über die Befreiung vorliegt.

### Beispiel 24

Der Arbeitgeber meldet seine Arbeitnehmerin am 21.4.2023 bei der Minijob-Zentrale in der BGR „6100“ (Rentenversicherungspflicht) an (Beschäftigungsbeginn 1.4.2023). Später entschließt sich die Arbeitnehmerin, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Den Antrag erhält ihr Arbeitgeber am 2.10.2023.

**Meldet der Arbeitgeber die Befreiung innerhalb der Meldefrist (Tag nach Antrags-  
eingang beim Arbeitgeber = 3.10.2023 + 42 Kalendertage = 13.11.2023), wirkt diese  
ab dem Ersten des Monats der Antragstellung. Der Arbeitgeber erstellt dafür eine  
Abmeldung zum 30.9.2023 mit Grund „32“ in der BGR „6100“ und zum 1.10.2023  
eine Anmeldung mit Grund „12“ in der BGR „6500“. Ab Oktober 2023 sind nur noch  
Pauschalbeiträge in der Kranken- und Rentenversicherung zu berechnen.**

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer diese schriftlich beim Arbeitgeber beantragt hat, frühestens aber ab dem Beschäftigungsbeginn. Dafür hat der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des Antrags anzuzeigen. Diese Anzeige erfolgt zum Beispiel mit der Anmeldung in der BGR „6500“ beziehungsweise „0500“ oder aufgrund des Beitragsgruppenwechsels. **(Beispiel 24)**

Wird die vorgenannte Frist versäumt, wirkt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt. Hierfür stellt die Minijob-Zentrale eine entsprechende Anzeige zur Verfügung unter: [minijob-zentrale.de/Service/Formulare/Vorabmeldung zur verfristeten Anzeige des Eingangs eines Befreiungsantrages von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung](https://minijob-zentrale.de/Service/Formulare/Vorabmeldung_zur_verfristeten_Anzeige_des_Eingangs_eines_Befreiungsantrages_von_der_Versicherungspflicht_in_der_Rentenversicherung)

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer des Minijobs und kann nicht widerrufen werden. Endet diese geringfügige Beschäftigung, verliert der Befreiungsantrag seine Wirkung. Bei einer erneuten Aufnahme eines Minijobs unterliegt der Arbeitnehmer wieder der Rentenversicherungspflicht. Ein erneuter Befreiungsantrag ist notwendig. Dies gilt selbst dann, wenn der neue Minijob bei einem anderen Arbeitgeber nahtlos an den bisherigen anschließt. Beim selben Arbeitgeber verliert die Befreiung erst dann ihre Wirkung, wenn zwischen den Beschäftigungen mehr als zwei Monate liegen.

## 1.14 Bestandsschutzregelung

Für am 30. September 2022 versicherungspflichtige Arbeitnehmer mit einem regelmäßigen Verdienst zwischen 450,01 Euro und 520,00 Euro gilt eine Bestandsschutzregelung. Es besteht weiterhin eine versicherungspflichtige Beschäftigung, vorausgesetzt in der Kranken- und Pflegeversicherung besteht

## 1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

### Beitragsgruppen und Beitragssätze zum 1.1.2023 auf einen Blick: Minijobs (Einzugsstelle: Minijob-Zentrale)

| Beiträge/Steuern/Umlagen                                                                     | Beitragsgruppe | Prozentsatz |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------|
| Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung                                        | 6000           | 13,0 %      |
| Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt | 6000           | 5,0 %       |
| Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung                                         | 0500           | 15,0 %      |
| Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt  | 0500           | 5,0 %       |
| Beitrag zur Rentenversicherung (Differenzbetrag)                                             | 0100           | 3,6 %       |
| Beitrag zur Rentenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt (Differenzbetrag)      | 0100           | 13,6 %      |
| Insolvenzgeldumlage                                                                          | INSO           | 0,06 %      |
| Einheitliche Pauschsteuer                                                                    | St             | 2,0 %       |
| Umlage für Krankheitsaufwendungen (80 %)                                                     | U1             | 1,1 %       |
| Umlage für Mutterschaftsaufwendungen (100 %)                                                 | U2             | 0,24 %      |

kein Anspruch auf eine Familienversicherung. Diese Regelung gilt längstens bis 31. Dezember 2023. Sie gilt nur dann, wenn ohne die Bestandsschutzregelung kein Versicherungsschutz mehr gegeben wäre. Neu aufgenommene Beschäftigungen sind davon nicht betroffen.

Wenn die Voraussetzungen für die Bestandsschutzregelungen nicht mehr gegeben sind, finden diese Regelungen auch dann keine Anwendung mehr, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder vorliegen.

Eine Befreiung von der Versicherungspflicht ist möglich. Diese wirkt in der Kranken- und Pflegeversicherung vom 1. Oktober 2022 an, vorausgesetzt der Antrag wird bis zum

2. Januar 2023 beim Arbeitgeber gestellt. Wurden Leistungen in Anspruch genommen, wirkt die Befreiung vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt. Nach dem 2. Januar 2023 ist keine Befreiung mehr möglich!

In der Arbeitslosenversicherung wirkt eine Befreiung ab 1. Oktober 2022, wenn der Antrag bis zum 2. Januar 2023 beim Arbeitgeber gestellt wird. Eine später beantragte Befreiung wirkt vom Beginn des Kalendermonats an, der auf den Kalendermonat der Antragstellung folgt.

In der Rentenversicherung gilt die Bestandsschutzregelung bei gewerblichen Arbeitgebern nicht. Deshalb geht die Meldung

bezüglich der Rentenversicherung immer an die Minijob-Zentrale. Im Rahmen des dann bestehenden Minijobs ist eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht möglich.

Die Umlagen zur U1 und U2 sowie die Insolvenzgeldumlage werden in diesen Fällen an die Minijob-Zentrale entrichtet. **(Beispiel 25)**

Die Erklärung des Arbeitnehmers über die Befreiung von der Versicherungspflicht und der Nachweis über eine bestehende Familienversicherung gehören zu den Entgeltunterlagen.

**Formulare zur Befreiung von der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung finden Sie auf dem Fachportal für Arbeitgeber [aok.de/fk/sozialversicherung/minijobs/ueberblick-minijobs](https://aok.de/fk/sozialversicherung/minijobs/ueberblick-minijobs)**

### Beispiel 25

Eine Teilzeitkraft übt ihre Beschäftigung seit Jahren in einem Bowling-Center aus. Hier arbeitet sie als Servicekraft und verdient monatlich 480 €. Sie hat keinen Anspruch auf eine Familienversicherung in der Krankenversicherung. Einmalzahlungen sind in diesem Arbeitsverhältnis nicht vertraglich vereinbart.

**Aufgrund der Übergangsregelung besteht ab 1.10.2022 grundsätzlich weiterhin eine versicherungspflichtige Beschäftigung maximal bis 31.12.2023. Folgende Meldungen sind zu übermitteln: Abmeldung zum 30.9.2022 in Beitragsgruppe 1111 und Personengruppe 101 zur Krankenkasse, Anmeldung zum 1.10.2022 in Beitragsgruppe 0100 oder 0500 und Personengruppe 109 zur Minijob-Zentrale, Anmeldung zum 1.10.2022 in Beitragsgruppe 1011 und Personengruppe 109 zur Krankenkasse, die Umlagen U1, U2 und Insolvenzgeldumlage gehen an die Minijob-Zentrale.**



### Zusammenfassung

- Neben dem regelmäßigen Arbeitsentgelt sind Einmalzahlungen sowie eine zulässige Entgeltumwandlung zu berücksichtigen. Schwankendes Entgelt ist gewissenhaft zu schätzen.
- Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammengerechnet - die erste geringfügige Beschäftigung wird nicht mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung addiert.
- Bei Ausübung von einer oder mehreren geringfügig entlohten Tätigkeiten neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung gelten besondere Regeln.
- Das unvorhersehbare Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ist seit 1. Oktober 2022 neu geregelt.
- Ergibt sich aus einer geringfügig entlohten Beschäftigung Rentenversicherungspflicht, sind monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlagen zu beachten.
- Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer des Minijobs – sie kann nicht widerrufen werden.
- Der Befreiungsantrag ist beim Arbeitgeber zu stellen.

## 2 Kurzfristige Beschäftigung

Die „kurzfristige Beschäftigung“ ist neben den 520-Euro-Jobs die zweite Variante der geringfügigen Beschäftigung. Dafür müssen zwei Bedingungen erfüllt sein:

- Die Beschäftigung ist auf drei Monate oder auf 70 Arbeitstage im Kalenderjahr im Voraus begrenzt.
- Sie darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden, falls das Entgelt über 520 Euro im Monat liegt.<sup>17</sup>

Typische Beispiele sind Krankheits- und Urlaubsvertretungen, Saisontätigkeiten, kurzfristiger Personalbedarf und Ferienjobs.

Die kurzfristige Beschäftigung unterscheidet von der geringfügig entlohnten Beschäftigung, dass für die Arbeitgeber keine Beiträge zur Sozialversicherung anfallen, auch nicht in pauschaler Form. Die Lohnsteuer kann unter bestimmten Voraussetzungen mit 25 Prozent pauschaliert werden, wenn die Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht überschreitet. Weitere Voraussetzungen für die Pauschalsteuer sind, dass der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich 150 Euro pro Arbeitstag (seit 1. Januar 2023) nicht übersteigt oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird.

Ob eine kurzfristige oder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, hängt von der Regelmäßigkeit ab. Auch wer nur an fünf Tagen im Monat (60 Tage im Jahr) arbeitet, also unter der 70-Tage-Grenze bleibt, gilt als regelmäßig beschäftigt, wenn ein entsprechender Vertrag (auch stillschweigend) über einen längeren Zeitraum als ein Jahr besteht. Die Höhe des Verdiensts ist sozialversiche-

rungsrechtlich unerheblich. Arbeitsrechtlich ist der Mindestlohn zu beachten.

### 2.1 Berechnung der Dauer

Nach dem Wortlaut des §8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV stehen die beiden Alternativen der nach Monaten oder nach Arbeitstagen berechneten zeitlichen Begrenzung ohne weitere Einschränkung gleichwertig nebeneinander. Aufgrund der Verknüpfung durch das Wort „oder“ liegt Zeitgeringfügigkeit immer dann vor, wenn eine der beiden Optionen erfüllt ist. Eine Abgrenzung durch zusätzliche Anknüpfung an die Verteilung der Arbeitstage im Kalenderjahr oder die Anzahl der Wochenarbeitstage sieht der Wortlaut nicht vor.<sup>18</sup>

Verschiedene kurzfristige Beschäftigungen, auch bei unterschiedlichen Arbeitgebern, sind innerhalb eines Kalenderjahrs zusammenzurechnen.

Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten (Beschäftigung bei Arbeitgeber A Fünf-Tage-Woche und Beschäftigung bei Arbeitgeber B Vier-Tage-Woche) werden zur Prüfung der Zeitgrenzen für die Beschäftigungen beide Zeitgrenzen in getrennten Prüfungen herangezogen. Eine Arbeitsschicht über zwei Tage gilt im Übrigen als ein anrechenbarer Arbeitstag.<sup>19</sup> Nicht einbezogen werden geringfügig entlohnte und versicherungspflichtige Beschäftigungen.

#### (Beispiel 26)

Ein Arbeitsverhältnis ist kurzfristig, wenn es „innerhalb eines Kalenderjahrs auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage“ begrenzt

### Beispiel 26

Eine Büroangestellte arbeitet bis zum 31.1.2023 für monatlich 1.000 € in einer Arztpraxis am Empfang. Seit 1.2.2023 besteht eine Familienversicherung über ihren Mann bei der AOK. Am 1.4.2023 nimmt sie eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei ihrem früheren Arbeitgeber für monatlich 460 € auf. Im Sommer 2023 arbeitet sie vom 31.7.2023 bis 1.9.2023 an 5 Tagen die Woche (montags bis freitags) kurzfristig in einem Café, in der Zeit vom 20.11.2023 bis 30.11.2023 an 4 Tagen die Woche (montags bis donnerstags) auf dem Weihnachtsmarkt. Sie hat sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

**Die Beschäftigung bis 31.1.2023 ist eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung. Für die geringfügig entlohnte Beschäftigung ab 1.4.2023 hat der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten. Die Arbeitnehmerin trägt den Differenzbetrag in der Rentenversicherung. Für die Beurteilung der kurzfristigen Beschäftigung im November und Dezember 2023 können zunächst die 70 Arbeitstage herangezogen werden. Diese setzen sich wie folgt zusammen: In dem Café sind 25 Arbeitstage und auf dem Weihnachtsmarkt 8 Arbeitstage anrechenbar, das heißt, im Jahr 2023 wurde an insgesamt 33 Arbeitstagen kurzfristig gearbeitet. Die 70 Arbeitstage wurden nicht überschritten. Es handelt sich jeweils um kurzfristige Beschäftigungen.**

ist. Nach dem Nachweisgesetz (NachwG) muss der Arbeitgeber die wesentlichen Arbeitsbedingungen nachweisen können, unter anderem auch die Begrenzung. Dies bedeutet, dass befristete Arbeitsverträge in jedem Fall schriftlich zu dokumentieren sind.

Nach dem NachwG sind bei allen im Betrieb tätigen Aushilfen die wesentlichen Arbeitsbedingungen nachzuweisen. Dazu gehören insbesondere:

- Namen und Anschriften der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigung
- Bei einem befristeten Vertrag die geplante Dauer der Beschäftigung
- Arbeitsort, bei wechselnden Orten ein Hinweis dazu
- Tätigkeitsbeschreibung
- Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge und Zulagen
- Vereinbarte Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen

- Hinweis auf für dieses Arbeitsverhältnis geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Dieser Nachweis ist dem Arbeitnehmer schriftlich auszuhändigen. Die Befristung ergibt sich aber oftmals aus der Art der Beschäftigung beziehungsweise aus der Natur der Sache. In diesen Fällen ist die Befristung schon durch die Art und den Umfang der Tätigkeit gegeben.

## 2.2 Rahmenvereinbarung

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, wenn zwar die maßgebliche Zeitdauer im Lauf eines Kalenderjahrs nicht überschritten wird, jedoch die Beschäftigung im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses ausgeübt wird. Es besteht aber eventuell die Möglichkeit, dass

die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

Wird eine Rahmenvereinbarung geschlossen, muss diese grundsätzlich auf ein Jahr (oder weniger) begrenzt sein. Die Voraussetzungen für einen kurzfristigen Minijob sind erfüllt, wenn eine Rahmenvereinbarung geschlossen wird, die einen Arbeitseinsatz von maximal 70 Arbeitstagen vorsieht. Dies trifft zum Beispiel häufig auf Prospektverteiler zu.

Wichtige Voraussetzungen sind:

- Abschluss einer befristeten Rahmenvereinbarung
- Befristung auf maximal ein Jahr oder weniger
- Maximal bis zu 70 Arbeitseinsätze in diesem Zeitraum

Wird eine zunächst auf ein Jahr oder weniger befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen bis zu maximal 70 Arbeitstagen auf eine Dauer von über einem Jahr verlängert, besteht in aller Regel ab diesem Zeitpunkt keine Kurzfristigkeit mehr. Kurzfristigkeit wäre nur dann noch gegeben, wenn die einzelnen Arbeitseinsätze

- ohne Bestehen einer Abrufbereitschaft und
- unvorhergesehen zu unterschiedlichen Anlässen und
- ohne erkennbaren Rhythmus an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgen und der Betrieb nicht strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet ist.

Gleiches gilt auch, wenn eine neue Rahmenvereinbarung innerhalb von zwei Monaten nach dem Ende der letzten Vereinbarung geschlossen wird. Kurzfristigkeit besteht aber erneut, wenn zwischen den beiden Rahmenvereinbarungen mindestens zwei Monate liegen

und in dem neuen Vertrag eine Begrenzung auf maximal 70 Arbeitstage vorgenommen wird.<sup>20</sup>

Wird eine kurzfristige Beschäftigung mit Rahmenvereinbarung für länger als einen Monat unterbrochen, ist nach Ablauf dieses Monats eine Abmeldung mit Abgabegrund „30“ und bei Wiederaufnahme der Beschäftigung eine Anmeldung mit Abgabegrund „10“ zu erstatten.

## 2.3 Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Werden innerhalb eines Kalenderjahrs mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, ist neben der Berufsmäßigkeit zu prüfen, ob die Zeitgrenzen eingehalten werden.

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahrs überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Minijobs ohne Rücksicht auf die Höhe des Verdiensts zusammenzurechnen. Beschäftigungen, die im Vorjahr begonnen haben, werden nur mit der ab 1. Januar des laufenden Kalenderjahrs liegenden Beschäftigungszeit berücksichtigt.

Seit dem 1. Januar 2022 erhalten Arbeitgeber im Rahmen des DEÜV-Meldeverfahrens eine Information der Minijob-Zentrale darüber, ob kurzfristige Vorbeschäftigungszeiten des gemeldeten Arbeitnehmers bei der Minijob-Zentrale vorhanden sind. So ist es dem Arbeitgeber möglich, die Einhaltung der Zeitgrenzen besser zu prüfen.

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren kurzfristigen Beschäftigungen treten an die

### Beispiel 27

|                                                                |                                                                   |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Im Voraus befristete Beschäftigung                             | 1.8.2023 bis 15.8.2023 (15 KT)                                    |
| Weitere kurzfristige Beschäftigungen<br>(jeweils 5-Tage-Woche) | 1.3.2023 bis 30.4.2023 (60 KT)<br>15.5.2023 bis 25.5.2023 (11 KT) |

**Die zu beurteilende Beschäftigung ist von vornherein befristet. Für die Beurteilung sind 90 Kalendertage maßgebend – volle Kalendermonate werden mit 30 Kalendertagen berücksichtigt. Bei der Addition der kurzfristigen Beschäftigungen ergeben sich somit 86 Kalendertage. Die Grenze von 90 Kalendertagen wird also nicht überschritten. Die Beschäftigung vom 1.8.2023 bis 15.8.2023 ist daher sozialversicherungsfrei.**

### Beispiel 28

|                                                        |                                  |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Befristete Beschäftigung (5-Tage-Woche)                | 10.7.2023 bis 28.7.2023 (15 AT)  |
| Geringfügig entlohnte Beschäftigung                    | 1.9.2022 bis 31.1.2023           |
| Kurzfristige Beschäftigung (5-Tage-Woche)              | 21.11.2022 bis 30.11.2022 (8 AT) |
| Kurzfristige Beschäftigung (5-Tage-Woche)              | 1.3.2023 bis 17.3.2023 (13 AT)   |
| Kurzfristige Beschäftigung (3-Tage-Woche; Di. bis Do.) | 6.6.2023 bis 22.6.2023 (9 AT)    |

**Alle Beschäftigungen waren im Voraus befristet. Anrechenbar sind nur Beschäftigungen im selben Kalenderjahr, daher läuft die Rahmenfrist vom 1.1.2023 bis 31.12.2023. Für die Beurteilung der Beschäftigung ab 10.7.2023 kann zunächst die Grenze mit 70 Arbeitstagen geprüft werden. Es handelt sich hier um 37 Arbeitstage (15 + 13 + 9 Arbeitstage). Die geringfügig entlohnte Beschäftigung bleibt außen vor. Somit werden die 70 Arbeitstage nicht überschritten. Die Beschäftigung vom 10.7.2023 bis 28.7.2023 ist kurzfristig und damit sozialversicherungsfrei.**

Stelle des Dreimonatszeitraums 90 Kalendertage. Bei vollen Kalendermonaten werden 30 Kalendertage berücksichtigt. Bei Beschäftigungen in Teilmonaten werden die tatsächlichen Tage ausgezählt. Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten sind 90 Kalendertage zu berücksichtigen. Dies gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen jeweils um volle Kalendermonate handelt. **(Beispiel 27 und Beispiel 28)**

Eine Besonderheit ist bei sogenannten Zeitmonaten zu berücksichtigen: Umfasst ein Beschäftigungszeitraum zwar keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen. Es gelten folgende Regelungen für die korrekte Bestimmung der anzurechnenden Kalendertage:

**Beispiel 29**

Vorbeschäftigung vom 2.3.2023 bis 28.4.2023 (40 Arbeitstage)

Zu beurteilende Beschäftigung vom 2.6. bis 31.7.2023 (42 Arbeitstage)

Anzurechnende Zeiten aus der Beschäftigung vom 1.3.2023 bis 28.4.2023:

|                         |                   |                                                                                                   |
|-------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Zeitmonat 2.3. bis 1.4. | = 30 Kalendertage | (Anwendung der Regel, dass die Bildung eines Zeitmonats vorrangig gegenüber zwei Teilmonaten ist) |
|-------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| Teilmonat 2.4. bis 28.4. | = 27 Kalendertage |
|--------------------------|-------------------|

|  |                 |
|--|-----------------|
|  | 57 Kalendertage |
|--|-----------------|

Anzurechnende Zeiten aus der Beschäftigung vom 2.6.2023 bis 31.7.2023:

|                          |                   |                                                                                 |
|--------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Teilmonat 2.6. bis 30.6. | = 29 Kalendertage | (Anwendung der Regel, dass ein Kalendermonat vorrangig vor einem Zeitmonat ist) |
|--------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------|

|                         |                   |
|-------------------------|-------------------|
| Kalendermonat Juli 2023 | = 30 Kalendertage |
|-------------------------|-------------------|

|  |                 |
|--|-----------------|
|  | 59 Kalendertage |
|--|-----------------|

**Beide optionalen Zeitgrenzen (90 Kalendertage oder 70 Arbeitstage) sind in Summe überschritten. Die Beschäftigung vom 2.6.2023 bis 31.7.2023 ist keine kurzfristige Beschäftigung, sondern sozialversicherungspflichtig.**

- Volle Kalendermonate sind vorrangig vor Teilmonaten.
- Liegt kein voller Kalendermonat vor, ist die Bildung eines Zeitmonats vorrangig vor zwei Teilmonaten. **(Beispiel 29)**

## 2.4 Berufsmäßigkeit

Kurzfristige Aushilfstätigkeiten sind nur dann versicherungsfrei, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Berufsmäßigkeit ist immer dann anzunehmen, wenn die Beschäftigung für die Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Die Berufsmäßigkeit muss nicht geprüft werden, wenn das Entgelt für einen Monat oder Teilmonat 520 Euro nicht überschreitet. Das Arbeits-

## 2 Kurzfristige Beschäftigung

entgelt aus einer parallel laufenden kurzfristigen Beschäftigung ist zu berücksichtigen. Unberücksichtigt bleibt hingegen das Arbeitsentgelt aus einer zuvor beendeten Beschäftigung. Dies gilt jedoch nicht, wenn mehrere – für sich gesehen kurzfristige – Beschäftigungen (auch bei verschiedenen Arbeitgebern) aufeinanderfolgen, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden. Überschreitet in diesen Fällen das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen insgesamt die Entgeltgrenze von 520 Euro, ist für die später aufgenommene Beschäftigung Berufsmäßigkeit zu prüfen.

Eine Prüfung der Berufsmäßigkeit ist nicht erforderlich, wenn die Beschäftigungen innerhalb des Kalenderjahrs insgesamt die Zeitgrenzen übersteigen. Denn in solchen Sachverhalten kann keine kurzfristige Beschäftigung vorliegen. Allerdings bleiben bei der Addition Beschäftigungen unberücksichtigt, die geringfügig entlohnt sind.

Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind auch Beschäftigungszeiten im Ausland zu berücksichtigen, wobei allerdings die Höhe des im Ausland erzielten Arbeitsentgelts unerheblich ist. Folglich werden hier Beschäftigungszeiten, die in einem anderen Staat absolviert werden, auch dann berücksichtigt, wenn das Entgelt bis zu 520 Euro im Monat beträgt.

Keine Berufsmäßigkeit liegt vor bei:

- Kurzfristigen Beschäftigungen, die nur gelegentlich (zum Beispiel zwischen Schulabschluss und beabsichtigtem Studium) ausgeübt werden (grundsätzlich von untergeordneter Bedeutung und daher nicht berufsmäßig)
- Kurzfristigen Beschäftigungen während ruhender Arbeitsverhältnisse, zum Beispiel wegen eines Bundesfreiwilligendienstes oder freiwilligen Wehrdienstes
- Kurzfristigen Beschäftigungen neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung (gilt nicht bei unbezahlttem Urlaub)
- Kurzfristigen Beschäftigungen neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld
- Kurzfristigen Beschäftigungen nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben (zum Beispiel Hausfrau, Rentner)

Dagegen liegt nach Ansicht der Sozialversicherungsträger Berufsmäßigkeit in folgenden Fällen (mit einem Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze) vor:

- Beschäftigungen vor dem Studium, wenn zuvor noch ein Bundesfreiwilligendienst oder ein freiwilliger Wehrdienst abgeleistet wurde. Dies gilt nur, wenn die anzurechnenden Zeiten in dem Kalenderjahr insgesamt die geltenden Zeitgrenzen überschreiten.

### Beispiel 30

Eine Hausfrau übernimmt als Verkäuferin ab 1.8.2023 bis 30.9.2023 eine Krankheitsvertretung. Das Arbeitsverhältnis wurde im Voraus auf 2 Monate befristet. Am 4.9.2023 ist bereits erkennbar, dass die Vertretungstätigkeit mindestens bis zum 30.11.2023 dauert.

**Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung tritt somit ab 4.9.2023 ein. Die Zeit vom 1.8.2023 bis 3.9.2023 bleibt sozialversicherungsfrei.**

- Kurzfristige Beschäftigungen in der Elternzeit
- Beschäftigungen von Personen, die als beschäftigungslos gelten und bei der Agentur für Arbeit für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Arbeit suchend gemeldet sind

## 2.5 Verlängerung (Überschreiten)

Ist die Dauer der Beschäftigung ungewiss, kann keine kurzfristige Beschäftigung vorliegen. Allerdings könnte es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handeln.

Eine geplante Dauerbeschäftigung kann generell nicht als kurzfristige Beschäftigung bewertet werden. Auch die in der Praxis durchaus übliche Vereinbarung einer zeitlich begrenzten Probezeit ändert an dieser Bewertung nichts.

Ist erkennbar, dass eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Vereinbarung und Erwartung die Zeitdauer überschreitet, tritt Versicherungspflicht ein. Und zwar nicht erst nach Ende der vereinbarten Dauer, sondern ab dem Tag, an dem das Überschreiten erkennbar wird. **(Beispiel 30)**

**Ausführliche Informationen finden Sie in unserer Broschüre „Entsendungen und Saisonkräfte“, die ebenfalls in der Reihe „gesundes unternehmen“ erschienen ist.**

## 2.6 Arbeitnehmer mit Entsendebescheinigung A1

Im Rahmen der EU-Erweiterung stellt sich oft die Frage, wie die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Arbeitnehmern aus anderen EU-Mitgliedstaaten vorzunehmen ist. Legen diese Arbeitnehmer eine Entsendebescheinigung (Vordruck A1) vor, weisen sie damit nach, dass sie in ihrem Heimatland sozialversichert sind. Somit scheidet eine Sozialversicherungspflicht nach den deutschen Rechtsvorschriften aus. Wird während eines unbezahlten Urlaubs eine Beschäftigung in Deutschland ausgeübt, dann gelten die deutschen Rechtsvorschriften. Bei der Beurteilung der Berufsmäßigkeit werden die gleichen Maßstäbe herangezogen wie bei allen anderen kurzfristig Beschäftigten.

### Zusammenfassung

- Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahrs nicht überschritten werden. Jedoch ist die Berufsmäßigkeit zu beachten.
- Mehrere kurzfristige Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahrs werden zusammengerechnet.



# 3 Abgrenzung einer geringfügig entlohnten von einer kurzfristigen Beschäftigung

Während eine geringfügig entlohnte Beschäftigung grundsätzlich auf Dauer angelegt ist, sieht die kurzfristige Beschäftigung einen befristeten Arbeitseinsatz vor. Eine innerhalb der Zeitgrenzen eines Kalenderjahrs befristete Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt, das anteilig die monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet, kann eine geringfügig entlohnte, aber auch eine kurzfristige Beschäftigung sein. Für kurzfristige Beschäftigungen sind keine Pauschalbeiträge zu zahlen, selbst dann nicht, wenn (parallel) auch die Voraussetzungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegen.

Eine kurzfristige Beschäftigung kann sich nur in Ausnahmefällen nahtlos an eine geringfügig entlohnte Beschäftigung anschließen.

Wird im unmittelbaren Anschluss an eine geringfügig entlohnte Beschäftigung eine auf maximal die Zeitgrenzen befristete Beschäftigung mit einem höheren Entgelt bei demselben Arbeitgeber ausgeübt, ist davon auszugehen, dass es sich um die gleiche bisherige (Dauer-)Beschäftigung handelt. Ab diesem Zeitpunkt wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten und somit tritt Versicherungspflicht ein.

Versicherungsfreiheit wegen einer kurzfristigen Beschäftigung kommt nur dann in Betracht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen um voneinander völlig unabhängige Beschäftigungsverhältnisse handelt. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt auch dann vor, wenn zwischen dem Ende der geringfügig entlohnten Beschäftigung und dem Beginn der kurzfristigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ein Zeitraum von mindestens zwei Monaten liegt.

## Zusammenfassung

- Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist auf Dauer angelegt.
- Eine kurzfristige Beschäftigung ist befristet auf drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage im Kalenderjahr.



## 4 Haushaltsscheckverfahren – Beschäftigung in Privathaushalten

Privathaushalte (Familien, Singles, Allein-erziehende oder ältere Menschen) brauchen manchmal Unterstützung bei der Hausarbeit. Der Minijobber übernimmt diese haushaltsnahen Dienstleistungen, die normalerweise Familienmitglieder ausführen.<sup>21</sup>

Ein Minijob im Privathaushalt liegt vor, wenn von einem Arbeitnehmer in einem privaten Haushalt Tätigkeiten verrichtet werden. Man spricht hier von haushaltsnaher Dienstleistung. Damit sollen alle Tätigkeiten, wie die Zubereitung von Mahlzeiten im Haushalt, die Reinigung der Wohnung, die Gartenpflege sowie die Pflege, Versorgung und Betreuung

von Kindern, kranken, alten Menschen und pflegebedürftigen Personen, erfasst werden. Als Arbeitgeber kommen hier nur natürliche Personen in Betracht. Beschäftigungen, die durch Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen begründet sind, fallen nicht unter diese Regelung. Wird der Minijobber sowohl im privaten Haushalt als auch im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt, kann das Haushaltsscheckverfahren nicht angewendet werden (einheitliches Beschäftigungsverhältnis).

Minijobs in Privathaushalten sind eine spezielle Form der geringfügigen Beschäftigung

und werden vom Gesetzgeber besonders gefördert. Der Arbeitgeber zahlt zum einen geringere Pauschalbeiträge als bei gewerblichen Minijobs, zum anderen hat der Gesetzgeber für Minijobs in Privathaushalten eine besondere Steuerermäßigung eingeführt. Die Einkommensteuer des Arbeitgebers ermäßigt sich für haushaltsnahe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse um 20 Prozent der entstandenen Kosten (maximal 510 Euro im Jahr).

Der Haushaltsscheck dient als Anmeldung des Minijobbers, beinhaltet die Entgelthöhe und auch das SEPA-Lastschriftmandat für den Bankeinzug der Abgaben. Die Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren ist für geringfügige Beschäftigungen mit haushaltsnahen Dienstleistungen im Privathaushalt obligatorisch. Das Haushaltsscheckverfahren wird ausschließlich von der Minijob-Zentrale durchgeführt.

Der Haushaltsscheck beinhaltet gegenüber dem üblichen Meldeverfahren reduzierte Angaben. Der Arbeitgeber kann den Haushaltsscheck durch Datenübertragung oder in Papierform einreichen. Die Minijob-Zentrale prüft nach Eingang des Haushaltsschecks die Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze und vergibt, sofern noch nicht vorhanden, sogar eine Betriebsnummer für den Privathaushalt. Auf die Entgeltgrenze sind Zuwendungen, die nicht in Geld gewährt werden, nicht anzurechnen. Sachbezüge werden also beim Haushaltsscheckverfahren nicht dem Arbeitsentgelt zugerechnet.

Auf Grundlage des gemeldeten Arbeitsentgelts berechnet die Minijob-Zentrale die zu zahlenden Abgaben (Gesamtsozialversicherungsbeiträge, Beiträge zur Unfallversicherung, Umlagen für die Entgeltfortzahlungsversicherung sowie gegebenenfalls

die Pauschsteuer). Bei einer kontinuierlichen Entgeltzahlung kann der Haushaltsscheck als Dauerscheck gekennzeichnet werden.

Arbeitgeber, die eine Haushaltshilfe mit monatlich schwankendem Arbeitsentgelt beschäftigen, müssen jede Änderung der Minijob-Zentrale mit einem Haushaltsscheck mitteilen. Durch die Verwendung von Halbjahresschecks wird dem Arbeitgeber die Zusendung von Haushaltsschecks für einzelne Beschäftigungsmonate an die Minijob-Zentrale erspart.

Der Halbjahresscheck ergänzt den normalen Haushaltsscheck und wird von der Minijob-Zentrale automatisch den Haushalten zur Verfügung gestellt, die Arbeitnehmer mit schwankenden Arbeitsentgelten melden. Er stellt ein zusätzliches Angebot zum normalen Haushaltsscheck dar, die Nutzung steht dem Arbeitgeber frei. Dieser Scheck soll zum Abbau von Bürokratie beitragen und den Privathaushalt als Arbeitgeber eines geringfügig entlohnt Beschäftigten von Verwaltungsarbeiten entlasten.

Er enthält bereits:

- die Personalien und die Betriebsnummer des Arbeitgebers und
- die Personalien der Haushaltshilfe und deren Versicherungsnummer.

Der Halbjahresscheck umfasst einen Beschäftigungszeitraum von einem Kalenderhalbjahr. Der Arbeitgeber ergänzt die einzelnen Monate und bescheinigt die jeweiligen Verdienste seiner Haushaltshilfe. Der Meldezeitraum darf immer nur das erste oder das zweite Kalenderhalbjahr umfassen.

Um Änderungen, wie bei der Anschrift oder bei Entgeltzahlungen, melden zu können, wurde ein Änderungsscheck eingeführt.

Den Halbjahresscheck sendet der Arbeitgeber rechtzeitig vor den Terminen der Beitragsfälligkeit an die Minijob-Zentrale.

Die gesamten Abgaben werden für die Monate Januar bis Juni am 31. Juli und für die Monate Juli bis Dezember am 31. Januar per SEPA-Lastschriftmandat vom Konto des Arbeitgebers (Privathaushalt) von der Minijob-Zentrale eingezogen.<sup>22</sup> Die Minijob-Zentrale leitet die Beiträge an die zuständigen Träger weiter.

**Der Haushaltsscheck wird im Internet unter [minijob-zentrale.de](https://www.minijob-zentrale.de) zur Verfügung gestellt. Er kann auch online ausgefüllt werden.**

Für im Privathaushalt geringfügig entlohnt Beschäftigte zahlt der Arbeitgeber ab 1. Januar 2023 Pauschalen mit folgenden Beitragssätzen:

- 5 Prozent zur Krankenversicherung (anstatt 13 Prozent)
  - 5 Prozent zur Rentenversicherung (anstatt 15 Prozent)
  - 1,6 Prozent zur gesetzlichen Unfallversicherung
  - 1,1 Prozent Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit/Kur (U1)
  - 0,24 Prozent Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Schwangerschaft/Mutterschaft (U2)
  - Gegebenenfalls 2 Prozent einheitliche Pauschsteuer (ohne Berücksichtigung der individuellen Lohnsteuermerkmale)
- Insgesamt betragen die Ausgaben maximal 14,94 Prozent.

**Privathaushalte, die am Haushaltsscheckverfahren teilnehmen, zahlen keine Insolvenzgeldumlage.**

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt ist mit weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen in und außerhalb von Privathaushalten zusammenzurechnen. Ergibt sich aufgrund der Addition Versicherungspflicht (**»1.9 bis 1.12**), findet das Haushaltsscheckverfahren keine Anwendung mehr. Es gelten die in den genannten Abschnitten dargestellten Besonderheiten.

## Zusammenfassung

- Das Haushaltsscheckverfahren gilt bei Minijobs in privaten Haushalten. Es gelten die gleichen Voraussetzungen wie für einen Minijob außerhalb eines Haushalts. Jedoch sind die Pauschalen, die der Arbeitgeber trägt, geringer. Sie betragen zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils 5 Prozent.

## 5 Informationen des Arbeitgebers

Für die Meldung zur Sozialversicherung muss der Arbeitgeber feststellen, ob eine versicherungsfreie geringfügige oder eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Hierfür hat er die Beschäftigung sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen. Dazu ist es erforderlich, dass der Arbeitnehmer Auskunft über eventuelle Vorbeschäftigungen oder parallel ausgeübte Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern gibt. Der Arbeitgeber hat die für seine versicherungsrechtliche Bewertung maßgebenden Angaben des Beschäftigten zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Dazu gehören auch eine Erklärung des kurzfristig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr beziehungsweise eine Erklärung des geringfügig entlohnt Beschäftigten über weitere Beschäftigungen. Weiterhin sind die Entgeltunterlagen um die Bestätigung des Beschäftigten, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen ist, zu ergänzen.

Diese Angaben werden regelmäßig mit einem Personalfragebogen abgefragt und dokumentiert. Dies ersetzt jedoch nicht den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten. Vielmehr dient der Personalfragebogen zur Vervollständigung der Entgeltunterlagen und als Nachweis bei Betriebsprüfungen. Ein solcher Personalfragebogen (Checkliste für geringfügig entlohnt oder kurzfristig Beschäftigte) wird von der Minijob-Zentrale angeboten. Dieser entspricht den Anforderungen der Beitragsverfahrensverordnung. Ergänzend teilt die

Minijob-Zentrale bei Anmeldung einer kurzfristigen Beschäftigung (Personengruppe 110) mit, ob anrechenbare Beschäftigungen im vorausgehenden Zeitraum des gleichen Kalenderjahrs bestehen oder bestanden haben. Diese Reaktion auf die verarbeitete Anmeldung für den kurzfristig Beschäftigten erfolgt unverzüglich und per Datenübertragung. **(Beispiel 31)**

Eine Information an den Arbeitgeber erfolgt auch, wenn keine anrechenbare Vorbeschäftigung bei der Minijob-Zentrale bekannt ist. Liegen keine Daten vor, erfolgt die Verschlüsselung mit „N“ = Keine Melde-Sachverhaltsdaten.

Um eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung vornehmen zu können, können Arbeitgeber bei der Minijob-Zentrale einen Fragebogen herunterladen. Der beschäftigte Minijobber ist gesetzlich verpflichtet, die darin aufgeführten Angaben (zum Beispiel zu Vorbeschäftigungen) zu machen.

**Beispiel 31**

Kurzfristige Beschäftigung vom 14.11.2023 bis 16.12.2023

Montag bis Freitag

Keine Berufsmäßigkeit

Vorbeschäftigungen:

1.3.2023 bis 31.3.2023 Kurzfristige Beschäftigung (23 Arbeitstage)

1.5.2023 bis 31.8.2023 geringfügig entlohnte Beschäftigung

Die Beschäftigung vom 14.11.2023 bis 16.12.2023 ist für sich allein gesehen eine kurzfristige Beschäftigung. Es sind 24 Arbeitstage bzw. 33 Kalendertage. Die kurzfristige Beschäftigung vom 1.3.2023 bis 31.3.2023 ist anzurechnen (23 Arbeitstage bzw. 30 Kalendertage). Die geringfügig entlohnte Beschäftigung ist nicht anzurechnen.

Die Beschäftigung vom 14.11.2023 bis 16.12.2023 ist eine kurzfristige Beschäftigung. Eine Anmeldung mit Beginn-Datum 14.11.2023 und der Personengruppe 110 ist zu erstellen. Die Minijob-Zentrale meldet maschinell an den Absender zurück, dass im Jahr 2023 eine kurzfristige Beschäftigung bestand. Eine Zeitangabe zur Dauer der Vorbeschäftigung ist nicht vorgesehen.

## Zusammenfassung

- Die versicherungsrechtliche Beurteilung nimmt der Arbeitgeber vor.
- Erklärungen über weitere Beschäftigungen sind den Entgeltunterlagen beizufügen.

[minijob-zentrale.de](https://www.minijob-zentrale.de) ›  
 Service › Formulare › Anstellung  
 und Arbeitsverhältnis › Checkliste  
 Bundesverband der Arbeitgeber -  
 Personalfragebogen

# 6 Meldungen

Für geringfügig Beschäftigte gilt das allgemeine Meldeverfahren.<sup>23</sup> Mit der Meldung zur Sozialversicherung übermittelt der Arbeitgeber bestimmte Angaben zur beschäftigten Person und zur Beschäftigung an den zuständigen Sozialversicherungsträger. Handelt es sich nach der versicherungsrechtlichen Beurteilung um eine geringfügige Beschäftigung (Minijob), ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten bei der Minijob-Zentrale anzu-melden.

Die Angaben zur Person sind amtlichen Dokumenten des Beschäftigten zu entnehmen, wie zum Beispiel die Sozialversicherungsnummer dem Versicherungsnummernnachweis. Hat der Beschäftigte noch keine Sozialversicherungsnummer, weil er zum Beispiel noch nie beschäftigt war, gelten die gleichen Vorgaben wie für Meldungen bei Versicherungspflichtigen.

Folgende Angaben sind für eine eindeutige Vergabe einer Rentenversicherungsnummer erforderlich:

- Geburtsort
- Geburtsname
- Geburtsdatum

Meldungen (und Beitragsnachweise) dürfen nur durch Datenübertragung mittels zugelassener systemgeprüfter Programme oder maschinell erstellter Ausfüllhilfen übermittelt werden.

## Art der Meldungen

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte gelten grundsätzlich die gleichen Regelungen wie für versicherungspflichtig Beschäftigte. Für die Minijobber müssen folgende Meldungen erstattet werden:

- Anmeldungen (inklusive Sofortmeldungen)<sup>24</sup>
- Abmeldungen<sup>25</sup>
- Unterbrechungsmeldungen
- Jahresmeldungen\*<sup>26</sup>
- Stornierungen<sup>27</sup>
- Meldungen von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt
- Meldungen in Insolvenzfällen

\* = Für kurzfristig Beschäftigte sind nur UV-Jahresmeldungen abzugeben.

In allen Entgeltmeldungen für die geringfügig entlohnt Beschäftigten sind Angaben zur Steuer vorzunehmen.

Anzugeben sind für geringfügig Beschäftigte

- die Steuernummer des Arbeitgebers,
- die Steuer-Identifikationsnummer des Beschäftigten,
- die Art der Besteuerung mittels Kennzeichen.

Die Steuernummer des Arbeitgebers und die Steuer-Identifikationsnummer (Steuer-ID) des Arbeitnehmers sind grundsätzlich in allen Entgeltmeldungen anzugeben. Die Art der Besteuerung ist dabei ohne Bedeutung. In den Sachverhalten, in denen die Finanzverwaltung keine Steuer-ID vergibt, entfällt die Angabe in diesem Feld des Datensatzes. Gleiches gilt, wenn für einen Arbeitgeber ausnahmsweise

keine Steuernummer vergeben wird für diese Angabe.

Die Besteuerungsart wird mittels folgender Kennzeichen übermittelt:

- 1 = Pauschsteuer in Höhe von 2%
- 0 = Alle anderen Möglichkeiten der Besteuerung

Bei der Anmeldung eines kurzfristig Beschäftigten hat der Arbeitgeber zusätzlich anzugeben, wie der Beschäftigte für die Dauer dieser Beschäftigung krankenversichert ist.

Wesentlich für die Übermittlungspflicht ist also zunächst, dass es sich um eine Anmeldung mit der Personengruppe 110 (= kurzfristige Beschäftigung) handelt. In allen anderen Meldungen entfällt die Angabe.

In den Meldungen ist nach der Art der bestehenden Krankenversicherung eine Unterscheidung vorzunehmen:

#### **Gesetzliche Krankenversicherung = „1“**

Wenn ein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz in Deutschland besteht, dann wird als Kennzeichen im Datensatz die „1“ mitgegeben. Das gilt unabhängig von der Art der gesetzlichen Versicherung (Versicherungspflicht, freiwillige Krankenversicherung oder Familienversicherung).

#### **Private oder anderweitige Krankheitsabsicherung = „2“**

Besteht eine private Krankheitskostenversicherung, nicht nur eine Zusatzversicherung, dann wird in der Anmeldung für diese Person das Kennzeichen „2“ angegeben. Ob das private Krankenversicherungsunternehmen seinen Sitz in Deutschland hat, spielt keine Rolle. Eine solche Versicherung kann auch vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer

im Rahmen einer Gruppenversicherung für seine Arbeitnehmer als versicherte Personen abgeschlossen werden.

Dieses Kennzeichen gilt auch, wenn die Person im Krankheitsfall Leistungen aus Sondersystemen erhält (zum Beispiel freie Heilfürsorge für Soldaten oder auch die Gesundheitsfürsorge für Personen im Strafvollzug) oder einen Sachleistungsanspruch zulasten eines ausländischen Versicherungsträgers hat.

Der Wechsel von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu einer nicht geringfügig entlohnten Beschäftigung oder umgekehrt bei demselben Arbeitgeber ist mit den Abgabegründen „31“ und „11“ (Wechsel der Einzugsstelle) zu melden. Dies gilt zum Beispiel auch in den Fällen, in denen während der Elternzeit eine geringfügig entlohnte Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Bei Unterbrechungen der Entgeltzahlung von länger als einem Monat (zum Beispiel unbezahlter Urlaub oder im Fall der Arbeitsunfähigkeit nach einem Monat nach Ablauf der Entgeltfortzahlung) ist eine Abmeldung zum Ablauf des (Zeit-)Monats mit Abgabegrund „34“ zu erstatten. Gleiches gilt bei einer Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entgeltzahlung von mehr als drei Monaten im Rahmen einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung für die Abmeldung mit Abmeldegrund „30“. Bei Bezug von Verletztengeld, Übergangsgeld oder Versorgungskrankengeld erfolgt eine Unterbrechungsmeldung zum Ende des Zeitraums der Arbeitsentgeltzahlung mit Abgabegrund „51“.

Arbeitgeber haben auch Entgeltmeldungen für ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherte Beschäftigte



mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt zu erstatten.

Ab Beschäftigungsbeginn ist entsprechend zu melden (Abgabegrund „10“, Personen-  
gruppe „190“ und Beitragsgruppen „0000“).  
Weitere Meldungen, zum Beispiel Jahres-  
und Unterbrechungsmeldungen, sind  
ebenfalls mit der Personengruppe „190“  
und dem Beitragsgruppenschlüssel „0000“  
zu erstatten. Für die Durchführung der  
Betriebsprüfungen durch die Rentenversiche-  
rung sind die unfallversicherungsrelevanten  
Daten in einer besonderen Jahresmeldung  
zur Unfallversicherung je Arbeitnehmer zu  
melden. Diese UV-Jahresmeldung ist bis zum  
16. Februar des Folgejahrs abzugeben.<sup>28</sup>

### Grund der Abgabe

Hier gelten die gleichen Abgabeschlüssel wie  
für versicherungspflichtig Beschäftigte:

- „10“ (Anmeldung)
- „12“ (Anmeldung im Fall eines Beitrags-  
gruppenwechsels)
- „30“ (Abmeldung)
- „32“ (Abmeldung im Fall eines Beitrags-  
gruppenwechsels)
- „50“ (Jahresmeldung)
- „92“ (UV-Jahresmeldung)
- „20“ (Sofortmeldung)

### Personengruppenschlüssel

Für Beschäftigte eines Minijobs sind eigene  
Personengruppenschlüssel zu verwenden.

---

„109“ geringfügig entlohnte Beschäftigung

---

„110“ kurzfristige Beschäftigung

---

„101“ Beschäftigte

---

**Weitere Informationen finden Sie hierzu  
auch in der Broschüre „Meldungen“ aus  
der Reihe „gesundes unternehmen“.**

Der Schlüssel „109“ ist auch dann einzu-  
tragen, wenn der geringfügig entlohnt  
Beschäftigte auf die Rentenversicherungs-  
freiheit verzichtete. Hingegen gilt grundsätz-  
lich der Schlüssel „101“, wenn eine für sich  
gesehen geringfügig entlohnte Beschäfti-  
gung wegen der vorgeschriebenen Zusam-  
menrechnung mit anderen Beschäftigungen  
versicherungspflichtig wird.

### Beitragsgruppenschlüssel

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte sind  
folgende Beitragsgruppen anzugeben:

---

„6“ Pauschalbeitrag zur  
Krankenversicherung

---

„5“ Pauschalbeitrag zur  
Rentenversicherung

Bei Rentenversicherungspflicht ist für die  
Rentenversicherung als Beitragsgruppe

---

„1“ Beitrag zur Rentenversicherung

---

einzutragen. Für kurzfristig geringfügig  
Beschäftigte lautet der Beitragsgruppen-  
schlüssel stets „0000“.

Wird während eines laufenden Beschäfti-  
gungsverhältnisses die Befreiung von der  
Rentenversicherungspflicht beantragt (die  
nicht bereits ab Beschäftigungsbeginn wirkt),  
wird dies melderechtlich über einen Wechsel  
der Beitragsgruppe in der Rentenversiche-  
rung angezeigt. In diesen Fällen haben eine  
Abmeldung mit Abgabegrund „32“ zum Ende

des Zeitraums der Rentenversicherungspflicht sowie eine Anmeldung mit Abgabegrund „12“ ab Beginn des Zeitraums der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (erster Tag des Kalendermonats) zu erfolgen. Der Tag des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber wird in der Meldung nicht angegeben, denn er bestimmt in Verbindung mit dem Eingang der Meldung des Arbeitgebers bei der Minijob-Zentrale lediglich den Zeitpunkt, zu dem die Befreiung wirksam wird.

### Tätigkeitsschlüssel

Der Tätigkeitsschlüssel ist neunstellig und für alle Meldungen verpflichtend anzugeben.

Er setzt sich aus folgenden Merkmalen zusammen:

- Stelle 1 bis 5 Tätigkeit im Betrieb
- Stelle 6 höchster allgemeinbildender Schulabschluss
- Stelle 7 höchster beruflicher Ausbildungsabschluss

- Stelle 8 Arbeitnehmerüberlassung
- Stelle 9 Befristung und Arbeitszeit

Für die „Tätigkeit im Betrieb“ wurde ein alphabetisches Schlüsselverzeichnis erstellt. Das Verschlüsselungssystem wird den Besonderheiten des deutschen Beschäftigungsbildes gerecht. Es ist unter [arbeitsagentur.de > Unternehmen > Suche > Klassifikation der Berufe](https://arbeitsagentur.de/Unternehmen/Suche/Klassifikation-der-Berufe) abrufbar.

### Vergabe der Betriebsnummer

Die Vergabe einer Betriebsnummer erfolgt durch den Betriebsnummern-Service (BNS) der BA. Lediglich in den folgenden drei Ausnahmefällen ist eine andere Stelle zuständig: Für Minijobs im Privathaushalt erfolgt die Betriebsnummernvergabe durch die Minijob-Zentrale. Bei knappschaftlichen Betrieben (Bergbau, Gewinnung von Mineralien, zum Beispiel Kohle) und bei Betrieben der See-Berufsgenossenschaft wird die Betriebsnummer von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vergeben.

### Tabelle: Überblick über die wichtigsten Fristen

| Meldeart         | Frist                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Anmeldung        | mit der ersten Lohn-/Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach dem Beschäftigungsbeginn              |
| Abmeldung        | mit der nächsten Lohn-/Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach dem Beschäftigungsende              |
| Jahresmeldung    | mit der ersten Lohn-/Gehaltsabrechnung im neuen Jahr, spätestens bis zum 15.2. des Folgejahrs                        |
| UV-Jahresmeldung | bis zum 16.2. des Folgejahrs                                                                                         |
| Stornierung      | unverzüglich                                                                                                         |
| Sofortmeldung    | spätestens am Tag der Beschäftigungsaufnahme (Empfänger ist die Datenannahmestelle der Deutschen Rentenversicherung) |

Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist in den Meldungen das Arbeitsentgelt einzutragen, von dem Rentenversicherungsbeiträge gezahlt worden sind, wobei bei einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von monatlich 175 Euro zu beachten ist.

Sofern für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung weder Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (wegen einer privaten Krankenversicherung) noch Beiträge zur Rentenversicherung (zum Beispiel wegen Beitragszahlung an eine berufsständische Versorgungseinrichtung) anfallen, sind Meldungen zur Sozialversicherung mit dem Personengruppenschlüssel „190“ und dem Beitragsgruppenschlüssel „0000“ zu erstatten, sofern es sich um Beschäftigte handelt, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind. Anderenfalls fallen keine Meldungen an.

### Meldefristen

Auch für geringfügig Beschäftigte sind die allgemeinen Meldefristen einzuhalten.

Im Überblick die wichtigsten Fristen.

**(»Tabelle auf Seite 47)**

### Meldungen bei einer Rahmenvereinbarung

Es besteht die Möglichkeit, eine Beschäftigung für maximal ein Jahr zu befristen und damit die Voraussetzungen für einen kurzfristigen Minijob zu erfüllen (**»2.2**). Hierzu ist eine Rahmenvereinbarung abzuschließen. Diese sieht einen Arbeitseinsatz von maximal 70 Arbeitstagen vor. Bei der Prüfung der Zeitgrenzen wird nicht auf ein Zeitjahr, sondern auf das Kalenderjahr abgestellt. Die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Minijobs müssen also innerhalb des Zeitraums vom 1. Januar bis 31. Dezember eines Jahres zusammengerechnet werden.

Dies bedeutet, dass in Beschäftigungen mit Rahmenvereinbarungen zusätzlich zu beachten ist, dass auch Beschäftigungszeiten vor Beginn dieser Rahmenvereinbarung anzurechnen sind, wenn sie im selben Kalenderjahr erfolgt sind. Dabei sind auch eventuelle Vorbeschäftigungszeiten ab 1. Januar zu berücksichtigen. Die Besonderheiten, die wir in Abschnitt 2.3 für Sie dargestellt haben, gelten hinsichtlich der Auszahlung der anzurechnenden Tage auch bei solchen Rahmenvereinbarungen.

Wird jeder Arbeitseinsatz außerhalb einer Rahmenvereinbarung vereinbart, sind jeweils eine An- und eine Abmeldung pro Einsatz zu machen.

**Die 70 Arbeitstage innerhalb einer Rahmenvereinbarung sind innerhalb eines Kalenderjahrs zu beurteilen.**

### Annahmestelle

Annahmestelle für die Meldungen ist die Minijob-Zentrale. Dorthin sind alle Meldungen für geringfügig Beschäftigte zu melden.<sup>29</sup>

Als Ausnahme gilt jedoch die Sofortmeldung. Diese ist der Annahmestelle der Deutschen Rentenversicherung zu übermitteln. Hierfür gilt im Datensatz die Empfängerbetriebsnummer 66667777.

### Bestandsschutzfälle zum Stichtag 30. September 2022

Für Bestandsschutzfälle (versicherungspflichtige Beschäftigung am 30. September 2022 mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 und 520 Euro), in denen ab 1. Oktober 2022 in der Rentenversicherung eine geringfügig entlohnte Beschäftigung

vorliegt, müssen Arbeitgeber Änderungen im Meldeverfahren veranlassen. Die Beschäftigung ist bei der Krankenkasse mit Meldegrund 32 (Beitragsgruppenwechsel) zum 30. September 2022 abzumelden und jeweils mit Meldegrund 12 (Beitragsgruppenwechsel) und dem Personengruppenschlüssel 109 für die Rentenversicherung bei der Minijob-Zentrale und für die Versicherungsbranche der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung bei der Krankenkasse zum 1. Oktober 2022 anzumelden. Wenn eine Befreiung von der Versicherungspflicht in einzelnen Sozialversicherungszweigen erfolgt, sind gegebenenfalls davon abweichende Meldungen erforderlich.

**Details zu Meldungen für Minijobber und für Arbeitnehmer im Übergangsbereich finden Sie unter: [aok.de/fk](https://aok.de/fk) Sozialversicherung › Meldung › Meldearten**

## Zusammenfassung

- Es gelten die üblichen Meldevorschriften.
- Die Betriebsnummernvergabe erfolgt durch den Betriebsnummern-Service (BNS) der BA. Weitere Informationen finden Sie im Internet unter [arbeitsagentur.de](https://arbeitsagentur.de) › Unternehmen › Betriebsnummern-Service.

# 7 Entgeltfortzahlungsversicherung

Auch geringfügig entlohnt Beschäftigte beziehungsweise kurzfristig Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch auf Entgeltfortzahlung für längstens sechs Wochen.<sup>30</sup>

Die Höhe der zu leistenden Entgeltfortzahlung richtet sich danach, was der Beschäftigte verdient hätte, wäre er nicht arbeitsunfähig geworden. Hat der Arbeitnehmer mehrere Minijobs, wird das Arbeitsentgelt von allen Arbeitgebern fortgezahlt. Es gelten die allgemeinen Vorschriften – auch für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit. Die Papierbescheinigung der Arbeitsunfähigkeit für den Arbeitgeber ist zum 1. Januar 2023 entfallen. Nach Krankmeldung des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber die AU-Daten elektronisch bei der zuständigen Krankenkasse abfragen. Bei geringfügig Beschäftigten geht die sogenannte eAU-Anfrage an die Krankenkasse und nicht an die Minijob-Zentrale. Hinterlegen Sie bei geringfügig Beschäftigten deshalb unbedingt die Krankenkasse des Minijobbers im Entgeltabrechnungsprogramm und weisen Sie den Minijobber darauf hin, dass dieser Ihnen einen Kassenwechsel mitteilen muss.

Die durch den Arbeitgeber zu zahlende Entgeltfortzahlung ist gerade für kleinere Betriebe eine große Belastung. Durch die Entgeltfortzahlungsversicherung ist dieses Risiko wesentlich abgemildert. An der Entgeltfortzahlungsversicherung Umlage U1 nehmen Betriebe teil, die nicht mehr als 30 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigen.

Die Betriebsgröße ist für die Teilnahme am Verfahren Umlage U2 für die Aufwendungen

bei Mutterschaft im Gegensatz zur Entgeltfortzahlung unerheblich. Die Umlagen U1 und U2 sind bei Minijobbern – wie die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung – an die Minijob-Zentrale abzuführen.

Wie auch bei den versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gilt, dass bei befristeten Arbeitsverhältnissen von nicht mehr als vier Wochen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Somit sind auch keine U1-Beträge zu zahlen.

In Bestandsschutzfällen (versicherungspflichtige Beschäftigung am 30. September 2022 mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 und 520 Euro) ist die Umlage ebenfalls an die Minijob-Zentrale zu entrichten. Die Erstattungsanträge sind ausschließlich auf elektronischem Weg bei der Minijob-Zentrale einzureichen.<sup>31</sup> Diese erstattet im Krankheitsfall 80 Prozent der Aufwendungen und bei Mutterschaft 100 Prozent.

## Zusammenfassung

- Auch für Minijobber sind Umlagebeträge zu entrichten. Es gelten die Umlagesätze der Minijob-Zentrale.

**Bei Teilzeitbeschäftigten ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entscheidend dafür, mit welchem Anteil sie angerechnet werden:**

|                                               |                                |
|-----------------------------------------------|--------------------------------|
| Bis zu 10 Arbeitsstunden wöchentlich          | Anrechnung mit dem Faktor 0,25 |
| Mehr als 10 bis 20 Arbeitsstunden wöchentlich | Anrechnung mit dem Faktor 0,5  |
| Mehr als 20 bis 30 Arbeitsstunden wöchentlich | Anrechnung mit dem Faktor 0,75 |
| Mehr als 30 Arbeitsstunden wöchentlich        | Anrechnung mit dem Faktor 1,0  |

## 8 Insolvenzgeldumlage

Diese Umlagepflicht besteht kraft Gesetzes. Der Umlagesatz wird jährlich bundeseinheitlich bekannt gegeben und beträgt im Jahr 2023 0,06 Prozent. Die Umlagebeiträge werden durch die jeweilige Einzugsstelle eingezogen und zur Finanzierung des Insolvenzgelds an die BA weitergeleitet. Die Zahlung des Insolvenzgelds erfolgt dann über die jeweilige Agentur für Arbeit.

Als Berechnungsgrundlage gilt das rentenversicherungspflichtige Entgelt. Jedoch gibt es hier keine Mindestbeitragsbemessungsgrundlage – wie bei der Rentenversicherungspflicht eines geringfügig entlohnt Beschäftigten. Hier wäre gegebenenfalls auch aus einem niedrigeren Entgelt die Insolvenzgeldumlage zu berechnen.

**2023 beträgt die Insolvenzgeldumlage 0,06 % Prozent.**



## 9 Zuständige Einzugsstelle

Zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

**Minijob-Zentrale, 45115 Essen**  
**Telefon: 0355 2902-70799**  
**E-Mail: [minijob@minijob-zentrale.de](mailto:minijob@minijob-zentrale.de)**

Sie nimmt die Pauschalbeiträge entgegen beziehungsweise die Rentenversicherungsbeiträge, wenn der Arbeitnehmer sich von der Rentenversicherungspflicht nicht hat befreien lassen. Auch die kompletten Meldungen sind gegenüber der Minijob-Zentrale zu erstatten. Dies gilt sowohl für geringfügig entlohnt

Beschäftigte als auch für die kurzfristig Beschäftigten.

Tritt durch die Zusammenrechnung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen Versicherungspflicht ein, sind Beiträge und Meldungen aus den versicherungspflichtigen Beschäftigungen an die Krankenkasse zu entrichten, bei der der Arbeitnehmer krankenversichert ist oder – bei privat Krankenversicherten – bei der zuletzt eine gesetzliche Krankenversicherung bestand.



## 10 Steuern

Das Arbeitsentgelt von Minijobbern ist grundsätzlich steuerpflichtig. Es besteht die Möglichkeit, dass die Lohnsteuer pauschal oder über die Lohnsteuermerkmale erhoben wird. Wird die Lohnsteuer pauschal berechnet, ist der Arbeitgeber der Steuerschuldner. Der Arbeitgeber hat aber die Möglichkeit, die Steuer auf den Arbeitnehmer abzuwälzen. Der pauschal versteuerte Lohn bleibt in jedem Fall bei der persönlichen Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers unberücksichtigt. Es entsteht somit keine Doppelbesteuerung.

Entscheidet sich der Arbeitgeber nicht für die Variante der pauschalen Lohnsteuererhebung, ist die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der Lohnsteuermerkmale zu erheben. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt von der Lohnsteuerklasse ab. Bei den

Lohnsteuerklassen I bis IV fällt bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung keine Lohnsteuer an. Bei den Lohnsteuerklassen V oder VI erfolgt hingegen schon bei geringen Arbeitsentgelten ein Steuerabzug.

Unabhängig von der Steuerklasse – und damit auch in den Fällen der Steuerklassen I bis IV, in denen es im Minijobbereich noch keinen monatlichen Steuerabzug gibt – ist der erzielte Lohn bei der jährlichen Einkommensveranlagung zu berücksichtigen.

### **Geringfügig entlohnte Beschäftigung**

Das Steuerrecht unterscheidet zwischen einer 2-prozentigen einheitlichen Pauschsteuer und einer pauschalen Lohnsteuer von 20 Prozent (zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer).



**Fragen zu den Steuermerkmalen klären Sie bitte direkt mit dem Betriebsstättenfinanzamt.**

**Einheitliche Pauschalsteuer von 2 Prozent**

Entscheidet sich der Arbeitgeber gegen die Nutzung der Lohnsteuermerkmale, ist die Lohnsteuer einschließlich Kirchensteuer für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von insgesamt 2 Prozent des Arbeitsentgelts zu erheben. Voraussetzung ist allerdings, dass er für diese Beschäftigung Rentenversicherungsbeiträge (Pauschalbeitrag mit oder ohne Aufstockungsbetrag des Arbeitnehmers) zahlt. Der einheitliche Pauschsteuersatz beträgt auch dann 2 Prozent, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.<sup>32</sup> Die einheitliche Pauschsteuer wird mit den sonstigen Abgaben für Minijobs an die Minijob-Zentrale gezahlt.<sup>33</sup>

**Pauschale Lohnsteuer von 20 Prozent**

Hat der Arbeitgeber für die Beschäftigung keine Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 Prozent des Arbeitsentgelts erheben.<sup>34</sup> Hinzu kommt die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht. Die Pauschalsteuer in Höhe von 20 Prozent ist – anders als die einheitliche Pauschsteuer – nicht an die Minijob-Zentrale, sondern stets an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

**Kurzfristige Beschäftigung**

Für einen kurzfristigen Minijob kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen und bei Verzicht auf die Nutzung der Lohnsteuermerkmale die Lohnsteuer pauschal mit 25 Prozent des Arbeitsentgelts

zuzüglich Kirchensteuer erheben. Dafür darf der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer seit 1. Januar 2023 150 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigen (bis 31. Dezember 2022 120 Euro durchschnittlich je Arbeitstag). Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, muss die Versteuerung anhand der Lohnsteuermerkmale erfolgen. Auch die Pauschalsteuer in Höhe von 25 Prozent ist – anders als die einheitliche Pauschsteuer – nicht an die Minijob-Zentrale, sondern stets an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt im Sinne des Lohnsteuerrechts bei Arbeitnehmern vor, die nicht länger als 18 zusammenhängende Arbeitstage beschäftigt werden oder deren Beschäftigung zu einem unvorhergesehenen Zeitpunkt sofort erforderlich ist. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer pauschal mit 25 Prozent erheben.

Die Pauschalierung der Lohnsteuer bei kurzfristig Beschäftigten ist zudem unzulässig, wenn der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich je Arbeitsstunde eine Höchstgrenze von 19 Euro (bis 31. Dezember 2022 15 Euro) übersteigt.

**Zusammenfassung**

- Das Arbeitsentgelt des Minijobbers ist grundsätzlich steuerpflichtig.
- Es gibt die Möglichkeit, dass die Steuer über die individuellen Lohnsteuermerkmale beziehungsweise pauschal durch den Arbeitgeber abgerechnet wird.

# 11 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, jeden versicherungspflichtigen und jeden geringfügig Beschäftigten zu melden und den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Darüber hinaus muss er die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Beschäftigungsverhältnisses vornehmen, Beiträge berechnen und an die zuständige Einzugsstelle abführen. Nach Feststellung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses ist der jeweilige Arbeitnehmer bei der Minijob-Zentrale anzumelden.

Des Weiteren besteht die gesetzliche Verpflichtung, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen und unterschriebenen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen.

Auf die Niederschrift kann dann verzichtet werden, wenn alle erforderlichen Inhalte im Arbeitsvertrag aufgeführt sind.

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, Lohn- und Gehaltsunterlagen elektronisch zu führen.

Zu den Entgeltunterlagen gehören insbesondere:

- Das monatliche Arbeitsentgelt
  - Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden
  - Die Beschäftigungsdauer (zum Beispiel bei Rahmenarbeitsverträgen)
  - Die Erklärung des kurzfristig geringfügig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen
  - Die Erklärung des geringfügig entlohnt Beschäftigten über weitere Beschäftigungen
- Die Bestätigung des Beschäftigten, dass die Aufnahme jeder weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber anzuzeigen ist
  - Ein Antrag des geringfügig entlohnt Beschäftigten auf die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist
  - Die Bescheide der Einzugsstelle über die versicherungsrechtliche Beurteilung
  - Die Bescheinigung A1 für Aushilfstätigkeiten von Saisonarbeitskräften aus einem EU/EWR-Mitgliedstaat (auch Island, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz)
  - Bei kurzfristigen Beschäftigungen Angaben und Unterlagen über den Status des Beschäftigten (Schüler, Hausfrau, Student, Rentner, Arbeitsloser)

## Zusammenfassung

- Die Pflichten des Arbeitgebers sind bei Beschäftigten und Minijobbern überwiegend gleich. Die Beiträge sind vom Arbeitgeber zu berechnen und Lohn- und Gehaltsunterlagen sind zu führen.

# 12 Minijobs bei Jugendlichen

Hier gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Jugendliche bedürfen aufgrund ihrer körperlichen und geistigen Entwicklung eines besonderen Schutzes vor Überbeanspruchung und vor Gefahren am Arbeitsplatz. Ihre gesundheitliche Entwicklung darf nicht durch zu frühe, zu lange, zu schwere, zu gefährliche und ungeeignete Arbeiten gefährdet werden. Diesem Ziel dient das JArbSchG.

Das JArbSchG gilt unter anderem für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind (Kinder und Jugendliche).

Ausgenommen sind geringfügige Hilfeleistungen, soweit sie gelegentlich aus Gefälligkeit (zum Beispiel Einkaufen für einen Nachbarn) ausgeübt werden oder aufgrund familienrechtlicher Vorschriften oder in Einrichtungen der Jugendhilfe oder solchen zur Eingliederung behinderter Menschen erbracht werden.

Im Sinne des JArbSchG ist ein Jugendlicher zwischen 15 und 17 Jahre alt. Im JArbSchG finden sich allgemeine Bestimmungen für die Beschäftigung von Minderjährigen, insbesondere zeitliche Begrenzungen für die Dauer der Arbeit. Dort ist bestimmt, dass Jugendliche nicht mehr als acht Stunden täglich beschäftigt werden dürfen. Die wöchentliche Arbeitszeit ist bei Jugendlichen auf 40 Stunden begrenzt. Dabei ist zu beachten, dass die tägliche Freizeit der Jugendlichen mindestens zwölf Stunden lang sein muss. Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr beschäftigt werden. Und es muss gewährleistet sein, dass Jugendliche nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden.

Die beiden freien Tage sollen aufeinanderfolgen.

Für jedes Kalenderjahr hat der Jugendliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die Dauer des Mindesturlaubs ist gestuft: Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 30 Werk-tage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 16 Jahre alt ist.

Die Dauer vermindert sich bei 17 Jahren auf 27 Werk-tage, bei 18 Jahren auf 25 Werk-tage. Für Kinder unter 13 Jahren gilt der Grundsatz, dass Kinderarbeit nach wie vor verboten ist. Ausnahmsweise ist die Beschäftigung von Kindern zu therapeutischen Zwecken, im Rahmen eines Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht oder in Erfüllung einer richterlichen Weisung erlaubt.

Jugendliche, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, dürfen weiterhin während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr beschäftigt werden.

## Zusammenfassung

- Das JArbSchG gilt unter anderem für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind (Kinder und Jugendliche). Ausgenommen sind geringfügige Hilfeleistungen.

## Abkürzungen

|            |                                                                                    |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| AAG        | Aufwendungsausgleichsgesetz                                                        |
| BA         | Bundesagentur für Arbeit                                                           |
| BAG        | Bundesarbeitsgericht                                                               |
| BBG        | Beitragsbemessungsgrenze                                                           |
| BSG        | Bundessozialgericht                                                                |
| BVV        | Beitragsverfahrensverordnung                                                       |
| DEÜV       | Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung                                      |
| EFZG       | Entgeltfortzahlungsgesetz                                                          |
| EStG       | Einkommensteuergesetz                                                              |
| GeringfügR | Geringfügigkeits-Richtlinien                                                       |
| JArbSchG   | Jugendarbeitsschutzgesetz                                                          |
| NachwG     | Nachweisgesetz                                                                     |
| <br>       |                                                                                    |
| SGB II     | Zweites Buch Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende                  |
| SGB III    | Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung                                   |
| SGB IV     | Viertes Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung |
| SGB V      | Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung                    |
| SGB VI     | Sechstes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung                    |
| SGB XI     | Elftes Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung                          |

## Rechtsquellen

- 1 §8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV
- 2 GeringfügR B.2.2
- 3 GeringfügR B.2.2.1.1
- 4 GeringfügR B.2.2.1.3 ff.
- 5 §1 Abs. 1 Satz 1 SvEV
- 6 §8 Abs. 2 SGB IV
- 7 §8 Abs. 3 Satz 2 SGB IV
- 8 §8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV i.V.m. §7  
Abs. 1 Satz 2 SGB V, §5 Abs. 2 Satz 1 SGB VI
- 9 §8 Abs. 3 Satz 1 SGB IV
- 10 §10 EFZG
- 11 §11 EFZG
- 12 GeringfügR B 2.2.2.7
- 13 §8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV
- 14 §249b SGB V,  
§172 Abs. 3 und 3a SGB VI
- 15 §163 Abs. 8 SGB VI
- 16 §168 Abs. 1 Nr. 1b bzw. 1c SGB VI
- 17 §8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV
- 18 BSG-Urteil vom 24.11.2020,  
Az.: B 12 KR 34/19 R
- 19 GeringfügR B.2.3.1
- 20 GeringfügR B.3.2
- 21 §8 i.V.m. §8a SGB IV
- 22 §23 Abs. 2a SGB IV
- 23 §13 DEÜV
- 24 §6 DEÜV
- 25 §8 DEÜV
- 26 §10 DEÜV
- 27 §14 DEÜV
- 28 §28a Abs. 2a SGB IV
- 29 §28i SGB IV
- 30 §1 ff. EFZG
- 31 §1 ff. AAG
- 32 §40a Abs. 2 ESt
- 33 §40a Abs. 6 EStG
- 34 §40a Abs. 2a EStG

**Ein umfangreiches Lexikon, alle wesentlichen Gesetze, Verordnungen, Vorschriften und Urteile zur Sozialversicherung, zum Arbeits- und zum Steuerrecht finden Sie in der Rechtsdatenbank online unter: [aok.de/fk/rechtsdatenbank](https://aok.de/fk/rechtsdatenbank)**



# Kennen Sie die Online-Seminare der AOK?

Jetzt  
informieren:

[aok.de/fk/  
online-seminare](https://aok.de/fk/online-seminare)

## Termine 2023

### März

Datenaustausch im  
EEL-Verfahren

Von Vielfalt im  
Unternehmen profitieren

### April

Kurzfristige  
Beschäftigungen

### Mai

Positive Emotionen  
am Arbeitsplatz

Ausgleichsverfahren  
nach dem Entgeltfortzah-  
lungsgesetz (U1 und U2)

### Juni

Gehaltsextras –  
Arbeitsentgelt und  
Sachbezüge

### September

Fachkräfte aus dem Ausland

Engagement:  
Stärken Beschäftigter  
fordern und fördern

### November

Trends & Tipps 2024

Zusammenarbeit im  
Unternehmen stärken



Sie wollen regelmäßig über aktuelle  
Themen der Sozialversicherung oder  
der Betrieblichen Gesundheitsförde-  
rung informiert werden?

Dann abonnieren Sie unseren  
kostenlosen Newsletter unter  
[aok.de/fk/newsletter](https://aok.de/fk/newsletter)



Sie haben ein ganz konkretes  
sozialversicherungsrechtliches  
Anliegen oder eine spezielle Frage  
und suchen individuellen Rat?

Dann fragen Sie unsere  
Experten unter  
[aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)



Sie brauchen schnell und umfassend  
Informationen zu Fragen der Sozial-  
versicherung oder zur Betrieblichen  
Gesundheitsförderung?

Dann recherchieren Sie auf  
unserer Website  
[aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber)

**AOK. Die Gesundheitskasse.**