

Chatprotokoll (Best-of) zum Seminar-on-demand

„Minijobs“ am 30.9.2025

Fragen und Antworten im Überblick

Also kann man die steuerfreien SFN-Zuschläge zusätzlich zu den derzeit 556 Euro verdienen?

Ja, man kann steuerfreie SFN-Zuschläge zusätzlich zu den 556 Euro verdienen, da diese Zuschläge für die Verdienstgrenze eines Minijobs grundsätzlich nicht mitgerechnet werden, solange die Zuschläge für tatsächlich geleistete Arbeit an Sonntagen, Feiertagen oder nachts gezahlt werden. Wichtig ist, dass diese Zuschläge bestimmte gesetzliche Grenzen nicht überschreiten und die Arbeit dafür tatsächlich erbracht wurde.

Volljährige Azubis dürfen also auch nicht minijobben?

Ein Minijob neben der Ausbildung ist selbstverständlich wie auch bei anderen Arbeitnehmern möglich. Nur das Ausbildungsverhältnis selbst darf kein Minijob sein.

Wie ist der Beitragsgruppenschlüssel für Altersrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze im Minijob?

Die Beitragsgruppe lautet 6500.

Kann der Arbeitnehmer nach einem Jahr Beschäftigung sich noch von den RV-Pflicht befreien lassen?

Ja, die Befreiung von der RV-Pflicht kann auch während des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen.

In Bezug auf schwankendes Arbeitsentgelt bei Minijobbern. Muss dies in Arbeitsverträgen festgehalten werden? Gibt es Einschränkungen, ob ein Unternehmen diese Form nutzen darf?

Ist das schwankende Arbeitsentgelt von vornherein bekannt, ist dies vertraglich festzuhalten (z.B. saisonbedingt) und bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung zu berücksichtigen. Dann kann aber das unvorhersehbare Überschreiten nicht angewendet werden, denn dieses findet nur Anwendung, wenn ein unvorhersehbarer Personalengpass dazu führt, dass ein Minijobber ausnahmsweise mehr arbeiten muss.

Ist es möglich, einem Minijobber, der mtl. 556 Euro erhält, zusätzlich noch monatlich einen Tanscheck i.H.v. 50 EUR zu geben?

Steuerfreie Sachbezüge sind bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung nicht zu berücksichtigen. Wenn die Bedingungen für die Steuerfreiheit erfüllt sind, dann können diese 50 Euro neben dem monatlichen Entgelt in Höhe von 556 Euro gezahlt werden und es liegt weiterhin ein Minijob vor.

Bei einer SV-Unterbrechung von länger als 2 Monaten muss eine neue Befreiung vorgelegt werden, was ist, wenn diese nicht erfolgt vom Arbeitnehmer. Kann ich trotzdem dies weiter auf Befreiung schlüsseln?

Nach einer sozialversicherungsrechtlichen Unterbrechung von mehr als zwei Monaten muss der Arbeitnehmer einen neuen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen. Erfolgt dieser Antrag nicht, besteht Rentenversicherungspflicht. Sie dürfen die Beschäftigung in diesem Fall nicht weiterhin als befreit von der Rentenversicherungspflicht behandeln.

Wie ist ein unvorhergesehenes Überschreiten nachzuweisen, bzw. welche Unterlagen werden benötigt?

Der Grund für das gelegentliche unvorhersehbare Überschreiten ist in den Entgeltunterlagen des Minijobbers oder der Minijobberin für den Betriebsprüfendienst der Rentenversicherung nachvollziehbar zu dokumentieren. Dies kann zum Beispiel eine Kopie der AU-Meldung des Arbeitnehmers sein, der wegen Krankheit vertreten wird.

Kurzfristige Beschäftigung - Berufsmäßigkeit. Muss dies nachgewiesen werden und wenn ja, wie muss das nachgewiesen werden?

Die Berufsmäßigkeit ist immer dann zu prüfen, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet und die Beschäftigung die Zeitgrenzen (drei Monate oder 70 Arbeitstage) nicht überschreitet. Berufsmäßigkeit wird ohne weitere Prüfung angenommen, wenn im Laufe eines Kalenderjahres durch aufeinanderfolgende Beschäftigungen (außer Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen mit Entgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze) insgesamt mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage zusammenkommen. Für die Prüfung sind alle relevanten Beschäftigungszeiten, auch im Ausland, zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber muss die Angaben des Arbeitnehmers zu weiteren Beschäftigungen und deren Dauer einholen und dokumentieren. Diese Informationen sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Bei Betriebsprüfungen oder Nachfragen der Sozialversicherungsträger muss der Arbeitgeber die getroffenen Feststellungen und die zugrunde liegenden Angaben vorlegen können. Liegen Hinweise auf Berufsmäßigkeit vor (z. B. durch Status als arbeitsuchend gemeldete Person, Beschäftigungslosigkeit, Elternzeit, unbezahlter Urlaub), ist dies ebenfalls zu dokumentieren. In der Praxis ist die sorgfältige Dokumentation der Angaben und der Entscheidungsgrundlagen besonders wichtig, da bei fehlerhafter Beurteilung nachträglich Versicherungspflicht festgestellt werden kann. Ein formaler Nachweis im Sinne eines amtlichen Dokuments ist nicht erforderlich, aber die Nachvollziehbarkeit der Entscheidung muss gewährleistet sein.

Kann neben einem sv-pflichtigen Hauptjob ein kurzfristiger Job erfolgen?

Ja, man kann einer Hauptbeschäftigung nachgehen und einem Minijob. Vorausgesetzt ist natürlich die arbeitsvertragliche Zulässigkeit. Es darf für den Aushilfsjob aber kein unbezahlter Urlaub genommen werden, sonst besteht Berufsmäßigkeit.

Darf der Minijobber z. B. 4 x 600,00 Euro im Jahr verdienen, wenn er dadurch den Jahresverdienst von 6672,00 Euro nicht überschreitet?

Im Rahmen eines schwankenden Verdienstes ist das möglich. Der Arbeitgeber muss aber immer eine versicherungsrechtliche Beurteilung machen, in die die zu erwartenden Verdienste eingerechnet werden. Wenn diese für die Zukunft nicht bekannt sind, dann kann das auch im Rahmen einer gewissenhaften Schätzung erfolgen.

Wir haben einen kurzfristig Beschäftigten in den Sommerferien beschäftigt.... ab 01.09. ist er Auszubildender als Land- und Baumaschinenmechatroniker. Frage: Ist das berufsmäßig? Durfte er in den Sommerferien "kurzfristig" arbeiten?

Das ist tatsächlich berufsmäßig. Zwischen Schule und Ausbildung ist eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung nicht gestattet.

Eine Einmalzahlung von Jubiläumsgeld über 2.500,00 € zählt somit nicht zum regelmäßigen Entgelt und darf gezahlt werden. Es hat keinen Einfluss auf die Minijobgrenze?

Jubiläumsszuwendungen werden bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt, da sie nicht jährlich wiederkehren. Sie zählen also nicht zum regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt, das für die Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze maßgeblich ist. Wird eine solche einmalige Zahlung (wie eine Jubiläumsszahlung) gewährt, gilt sie als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze, sofern sie nicht mit hinreichender Sicherheit jährlich zu erwarten ist. Im Monat der Auszahlung ist das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze durch diese Einmalzahlung unschädlich, solange das gesamte Arbeitsentgelt in diesem Monat das Doppelte der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Ein solches unvorhersehbares Überschreiten darf innerhalb eines Zeitjahres maximal in zwei Kalendermonaten vorkommen. Die Einmalzahlung von 2.500 Euro überschreitet aber das Doppelte der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze. In diesem Fall liegt ein schädliches Überschreiten vor. Das bedeutet: Die Beschäftigung ist in dem Monat der Auszahlung nicht mehr als geringfügig entlohnt zu beurteilen. Es tritt Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ein.

Wenn das Entgelt aus zwei Minijobs insgesamt unter 556,00 € liegt, kommt es dann trotzdem zur Versicherungspflicht des zweiten Minijobs, wenn es einen versicherungspflichtigen Hauptjob gibt?

Auch wenn das Entgelt aus beiden Minijobs zusammen unter 556,00 Euro liegt, tritt für den zweiten Minijob Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ein, sobald eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung besteht. Diese Konstellation ist in der Praxis sehr häufig und sollte bei der Beschäftigung von Minijobbern neben einer Hauptbeschäftigung immer beachtet werden.

Wo finde ich die Geringfügigkeitsrichtlinien?

Sie finden das Dokument auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber unter <https://www.aok.de/fk/bayern/sozialversicherung/minijobs/>

Ist es möglich die Hauptbeschäftigung und den Minijob beim selben Arbeitgeber auszuüben?

Nein, mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber werden sozialversicherungsrechtlich immer als ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis betrachtet.

Was für eine Vereinbarung muss ich mit einem Minijobber machen, wenn er keine regelmäßige Tätigkeit hat? Wir sind in der Veranstaltungsbranche tätig und einige Minijobber helfen in den Sommermonaten nur bei 1 oder 2 Jobs und das ist nicht fest geregelt.

Tendenziell wäre hier eine Vereinbarung bzgl. einer kurzfristigen Beschäftigung sinnvoll. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt auch dann vor, wenn sie u.a. gelegentlich ausgeübt wird. Hier haben Sie die Möglichkeit über eine Rahmenvereinbarung Arbeitseinsätze von max. 70 Arbeitstagen oder 90 Kalendertage zu vereinbaren. Die Rahmenvereinbarung wird dabei auf längstens für ein Jahr festgelegt.

Ist man verpflichtet die kurzfristige Beschäftigung anzuwenden, wenn jemand nur zwei Wochen arbeitet?

Die Beschäftigung kann auch als geringfügige Beschäftigung abgerechnet werden. Das legen Sie am Beginn der Beschäftigung in der versicherungsrechtlichen Beurteilung fest.

Liegt ein Minijob vor, wenn 6 Monate pro Jahr kein Arbeitsentgelt gezahlt wird und 6 Monate das Doppelte von 556 € pro Monat? In dem Fall wird die Jahresentgeltgrenze von 6.672 € nicht überschritten.

Nein, das funktioniert nicht. Es handelt sich um eine unverhältnismäßige Schwankung. Es besteht Versicherungspflicht.

Wie beurteile ich Berufsmäßigkeit? Ich finde das sehr schwierig. Gibt es dazu eine Hilfe?

Auf der Seite der Minijobzentrale gibt es eine Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit.

Wenn eine Studentin bis 31.07.2025 geringfügig beschäftigt, für August und September Kurzfristig beschäftigt und ab 01.10.2025 wieder geringfügig beschäftigt ist, ist dies dann zulässig?

Sofern im unmittelbaren Anschluss an einen Minijob bei demselben Arbeitgeber eine befristete Beschäftigung vereinbart wird, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung handelt. Hieraus folgt, dass bei einem Arbeitsentgelt von mehr als 556 Euro im Monat vom Zeitpunkt der Vereinbarung der befristeten Beschäftigung an eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bzw. bei einem monatlichen Arbeitsentgelt bis 556 Euro weiterhin ein Minijob vorliegt. Ein sich anschließender kurzfristiger Minijob bei demselben Arbeitgeber kann aber unter anderem dann angenommen werden, wenn zwischen dem Ende des Minijobs und dem Beginn des kurzfristigen Minijobs mindestens zwei Monate liegen.

Ich nehme Bezug auf das Beispiel: Wenn sich nun der Arbeitnehmer von der Rentenversicherung für den 1. Minijob befreien lässt, zählt diese Befreiung auch für den zweiten Minijob? In einem vorherigen Video wurde gesagt, dass die Befreiung für alle Minijobs gilt.

Als Minijobberin oder Minijobber gilt die Befreiung von der Rentenversicherung für die gesamte Dauer des Minijobs. Werden mehrere Minijobs bei unterschiedlichen Arbeitgebern gleichzeitig ausgeübt, gilt die Befreiung für alle Minijobs, die zum Zeitpunkt der Befreiung nebeneinander ausgeübt werden.

Wenn eine Person zwei Minijobs ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung hat, diese zwei Jobs die mtl. 556 Euro nicht überschreiben, dann bleibt es bei Minijob?

Das ist korrekt. Sie können auch 3 oder 4 Minijobs ausüben. Die Zusammenrechnung darf die 556 EUR-Grenze nicht überschreiten.

Wenn die Aushilfe z. B. am 13.09.25 anfängt zu arbeiten, darf sie dann trotzdem 556,- € im September verdienen?

Ja, das ist richtig.

Ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 € auf den monatlichen Mindestverdienst bezogen?

Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ist gesetzlich geregelt (§ 163 Abs. 8 SGB VI), so dass der Mindestbeitrag aus dem Betrag von 175 EUR berechnet wird. Bei höherem Arbeitsentgelt wird das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt zur Beitragsberechnung in der Rentenversicherung herangezogen.

Kann ich einen Rentner im Rahmen eines Rahmenarbeitsvertrages von Mai bis Sept. jeden Jahres, einen Arbeitstag wöchentlich, kurzfristig beschäftigen, bei einem brutto Verdienst von ca. 700 Euro mtl.?

Soweit der Rahmenarbeitsvertrag Arbeitseinsätze von maximal 70 Arbeitstagen oder 90 Kalendertagen vorsieht, liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist dann unerheblich.

Wann verwendet man die 0100 oder die 0500, bisher haben wir nur die 6500 oder die 6100 verwendet?

0xxx, wenn die Person nicht gesetzlich krankenversichert ist.

Wenn Minijobber in der privaten KV ist, muss trotzdem U1 gezahlt werden?

Ja - es gibt auch U1-Erstattungen im Krankheitsfall.

Bezieht sich die Jahresentgeltgrenze auf das laufende Jahr oder auch auf das Zeitjahr bei Überschreitungen?

Die Berechnung der Entgeltgrenze erfolgt immer 12 Monate in die Zukunft. Also ein Zeitjahr.

Bekommen Rentner, die die Altersgrenze erreicht haben, auch Lohnfortzahlung bei Krankheit?

Ja, auch Rentner haben Anspruch auf EFZ.

Was ist der Unterschied oder auch die Vor- und Nachteile von einer Rahmenvereinbarung (Kurzfristige Beschäftigung) und Arbeit auf Abruf (GfB)?

Rahmenvereinbarungen können für wiederholte, aber unvorhersehbare Arbeitseinsätze abgeschlossen werden, solange die Einsätze keinem festen Rhythmus folgen und nicht vorhersehbar sind. Die Arbeitseinsätze erfolgen zu unterschiedlichen Anlässen, in unterschiedlichen Monaten und ohne erkennbares Muster. Der Betrieb darf nicht strukturell auf den regelmäßigen Einsatz solcher Aushilfskräfte ausgerichtet sein. Die kurzfristige Beschäftigung ist nur gelegentlich, nicht regelmäßig. Wird die Beschäftigung über mehrere Jahre mit vorhersehbaren, regelmäßigen Einsätzen ausgeübt, liegt keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor, sondern eine regelmäßige Beschäftigung. Bei Arbeit auf Abruf steht der Beschäftigte bereit, auf Anforderung des Arbeitgebers zu arbeiten, ohne dass die genauen Arbeitstage oder -zeiten im Voraus festgelegt sind. Wenn die Arbeit auf Abruf regelmäßig erfolgt oder eine gewisse Vorhersehbarkeit besteht (z. B. immer wiederkehrende Einsätze), handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung. Eine regelmäßige Beschäftigung kann nicht als kurzfristige Beschäftigung behandelt werden, auch wenn sie formal befristet ist. Vor- und Nachteile aus Sicht des Arbeitgebers: Rahmenvereinbarung (Kurzfristige Beschäftigung): Vorteil: Sozialversicherungsfreiheit (außer Unfallversicherung) bei Einhaltung der Zeitgrenzen und gelegentlichen, unvorhersehbaren Einsätzen. Flexibilität bei unregelmäßigem, nicht planbarem Arbeitsanfall. Nachteil: Strenge Anforderungen an Unvorhersehbarkeit und Nicht-Regelmäßigkeit der Einsätze; bei Verstoß droht Versicherungspflicht. Begrenzung auf 70 Arbeitstage oder drei Monate pro Kalenderjahr. Arbeit auf Abruf: Vorteil: Flexibilität bei der Einsatzplanung, wenn der Arbeitsanfall schwankt. Nachteil: Bei regelmäßigen oder vorhersehbaren Einsätzen keine Einstufung als kurzfristige Beschäftigung möglich, sondern als regelmäßige Beschäftigung (ggf. Minijob oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung).

Gibt es eine Vorlage über die wesentlichen Arbeitsbedingungen?

Die Minijob-Zentrale bietet unter den Downloads einen Musterarbeitsvertrag an.

Wenn die kurzfristige Beschäftigung im Juni 25 in einer 5-Tage-Woche bestanden hätte, müsste ich dann anstelle von 70 Arbeitstagen von 90 Kalendertagen ausgehen?

Für die kurzfristige Beschäftigung gilt: Die Zeitgrenzen von drei Monaten (bzw. 90 Kalendertagen) und 70 Arbeitstagen sind gleichwertige Alternativen. Es erfolgt keine Umrechnung der 70 Arbeitstage in 90 Kalendertage abhängig von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage. Das bedeutet, auch wenn die kurzfristige Beschäftigung im Juni 2025 in einer 5-Tage-Woche ausgeübt worden wäre, bleibt es bei der Wahlmöglichkeit: Entweder die Beschäftigung ist auf maximal drei Monate (bzw. 90 Kalendertage) oder auf maximal 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet.

Ist bei Arbeitslosen, die vom Jobcenter Arbeitslosengeld beziehen, auch keine kurzfristige Beschäftigung möglich?

Beim Arbeitslosen hat die Beschäftigung keine untergeordnete wirtschaftliche Bedeutung. Deshalb ist hier Berufsmäßigkeit und somit bei einer kurzfristigen Beschäftigung Sozialversicherungspflicht in allen Zweigen gegeben.

Wenn nach den Steuermerkmalen abgerechnet wird, wer trägt dann die Lohnsteuer, auch der AG oder der AN?

Die 2 % Pauschalsteuer trägt in den meisten Fällen der Arbeitgeber. Dies kann aber auch dem Arbeitnehmer auferlegt werden.

Kann man mittlerweile während einer geringfügigen Beschäftigung von der RV -Befreiung wieder zur RV-Pflicht wechseln?

Aktuell ist das nicht möglich. Aber die Bundesregierung plant die einmalige Beendigung der RV-Befreiung. Wir informieren darüber, wenn es eine gesetzliche Regelung dazu gibt.

Wie ist es mit der Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten im Monat für die Einhaltung der Entgeltgrenze?

Für geringfügig Beschäftigte (Minijobber) besteht eine umfassende Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen zu dokumentieren. Dazu gehören insbesondere: Das monatliche Arbeitsentgelt, die Beschäftigungsdauer, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, die Aufzeichnungen nach § 17 Abs. 1 des Mindestlohngesetzes über Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit. Diese Aufzeichnungen sind erforderlich, um die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben und insbesondere die Versicherungsfreiheit zu überprüfen. Sie dienen auch als Nachweis gegenüber dem Betriebsprüfamt der Rentenversicherung, etwa zur Überprüfung der Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung oder bei der Beurteilung von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

Würde z.B. zu einem Personalengpass auch ein unvorhergesehener größerer Auftragseingang gehören, oder ein besonderer Arbeitseinsatz, weil vielleicht Personalmangel besteht und derzeit keine qualifizierte Arbeitskraft gefunden wurde?

In den Geringfügigkeits-Richtlinien ist tatsächlich nur von einem unvorhersehbaren Personalengpass die Rede. Von daher kann in dem von Ihnen geschilderten Konstellationen dieser vorliegen. Es müssen aber schon besondere Umstände sein, z.B. ein Mitarbeiter musste fristlos gekündigt werden, großer unvorhersehbarer Auftrag kommt, die Stellenbesetzung erfolgt nicht erfolgreich. Wenn das dann alles gut dokumentiert ist, würde der Betriebsprüfer das akzeptieren.

Wer entscheidet, wie der Minijob versteuert wird?

Über die Art der Besteuerung eines Minijobs entscheidet grundsätzlich der Arbeitgeber. Er kann wählen, ob die Lohnsteuer pauschal oder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers erhoben wird. Wird die pauschale Lohnsteuer gewählt, ist die Minijob-Zentrale für den Einzug zuständig.