

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Minijobs“ am 9.10.2025 um 10 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Die Ausnahme gilt doch auch für Familienangehörige oder hat sich das geändert?

Es gibt keine Ausnahme für Familienehörige. Auch für diese ist der Mindestlohn zu zahlen.

Arbeitszeiterfassung auch für nahe Angehörige?

Wenn der nahe Angehörige als Minijobber angemeldet ist, muss auch für ihn die Arbeitszeiterfassung erfolgen.

Laut Mindestlohnaufzeichnungsgesetz gilt doch eine Ausnahme für Familienangehörige? Es geht nicht um den Mindestlohn. Ich meine die Aufzeichnungspflichten für Familienangehörige.

Ja, bei Familienangehörigen gilt keine Aufzeichnungspflicht. Es ist jedoch empfehlenswert, auch für diese Arbeitnehmer die Aufzeichnung vorzunehmen.

Wie weist man eine Krankheitsvertretung bei Minijob nach?

Eine einfache Dokumentation sollte hier ausreichen. Es geht nur um das Nachvollziehen von abweichenden Arbeitszeiten.

Wir haben seit diesem Monat einen Minijobber, der privat versichert ist. Ist hierbei etwas Besonderes seitens des Arbeitgebers zu beachten?

In dem Fall sind keine Pauschbeiträge zur KV zu zahlen.

Folie 4: Kann ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung in eine kurzfristige Beschäftigung wechseln?

Die Entscheidung fällt mit Antritt des Arbeitsverhältnisses. Es wird vorab entschieden, ob es eine geringfügige Beschäftigung, oder eine kurzfristige ist. Ein Wechsel ist grds. nicht möglich. Es ist vor allem auf die Berufsmäßigkeit zu achten.

Weihnachtsgeschäft zählt als unvorhersehbares Überschreiten?

Wenn der Minijobber nicht für Mehrarbeit aufgrund des Weihnachtsgeschäfts fest eingeplant war, gilt dies als unvorhergesehenes Überschreiten.

Kann ein Minijobber auch einen freien Mitarbeiter krankheitsmäßig vertreten?

Auch diese Krankheitsvertretung wäre eine unvorhergesehene Überschreitung.

Wenn in diesem Beispiel das Arbeitsentgelt 1.000 € betragen hätte, wäre es dann noch ein Minijob gewesen? Das Weihnachtsgeschäft kommt doch jedes Jahr wieder und ist somit planbar.

Wie Sie richtig gesagt haben, ist das Weihnachtsgeschäft grds. in vielen Betrieben planbar und muss somit auch ins regelmäßige Arbeitsentgelt einfließen. Wenn mit den 1.000 EUR die Entgeltgrenze überschritten wird, ist es bei der Prognose nicht als Minijob zu sehen.

Wenn eine tarifliche Sonderzahlung gezahlt wird und die Minijobber dadurch dann nur in diesem Monat über die Grenze kommen, sind sie dann ja weiterhin geringfügig beschäftigt, oder?

Diese regelmäßige Einmalzahlung muss bei der Berechnung der Jahresgrenze mit einbezogen werden. Monatsentgelt x 12 + Einmalzahlung. Gesetzt dem Fall die EZ ist regelmäßig oder bereits vor Beginn des BVs tariflich bekannt.

Wenn ein AG einem AN kündigt (weil er nicht nett mit den Patienten umgeht) und dadurch ein Minijobber mehr eingesetzt werden muss, weil sonst die Betreuung von Demenzzkranken nicht gesichert ist, ist das dann auch "unvorhersehbar"?

Die Kündigung des Arbeitnehmers war nicht vorgesehen, daher ist auch die daraus resultierende Mehrarbeit nicht vorhersehbar. Wenn die Vertretung natürlich länger dauert, muss eine Neubewertung gemacht werden.

Wie weist man dies nach?

Er ersetzt z. B. einen ausgefallenen Mitarbeiter, das reicht als Nachweis aus. Saisonale Mehrarbeit gilt grds. als vorhersehbares Überschreiten.

Folie 23: Die Mitarbeiterin kann bei der Rückkehr in den Minijob neu entscheiden, ob sie sich von der RV-Pflicht befreien lassen möchte? Oder ist die Unterbrechung zu kurz?

Bei einer Unterbrechung von über 2 Monaten muss neu entschieden werden.

Der Höchstbetrag von 6.672,00 € war doch auch in dem Beispiel nicht überschritten.

Das Arbeitsentgelt übersteigt den maximal pro Kalendermonat zulässigen Wert des Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze von 1.076 €.

Welche steuerfreien und pauschal besteuerten Einkünfte gibt es? Gibt es hierzu eine Liste zum Nachschauen?

Eine direkte Liste in dem Sinne gibt es nicht. Als steuerfrei gelten z.B. betriebliche Gesundheitsförderung, Kinderbetreuung, Sachbezüge unter 50 EUR und weitere. Die Entscheidung über eine Pauschalisierung von gewissem Arbeitslohn liegt beim Arbeitgeber. Nachvollziehbar im Steuerrecht oder mit Hinzuziehen eines Steuerberaters.

Folie 28: bei schwankendem Entgelt kommt es also nicht auf das maximale zweimalige Überschreiten an, oder? Es kann also auch bspw. 7 Monate lang mehr als 556 € verdient werden? Wichtig ist nur die Einhaltung der Jahresgrenze von 6.672 € bzw. 556 € im Durchschnitt?

Das ist richtig, solange es sich nicht um erhebliche Schwankungen handelt.

Folie 31: Reduziert eine Entgeltumwandlung bei Jobrad das SV-Entgelt?

Ja, eine Entgeltumwandlung bei Jobrad reduziert das SV Entgelt.

Folie 33: Geht auch eine monatliche Arbeitszeit?

In dem Beispiel hier geht es um eine Arbeitszeit, die nicht vorab einschätzbar ist. Deswegen auf Abruf. Man schätzt den möglichen Aufwand. Meist ist das wochenweise einfacher als einen ganzen Monat direkt vorausszusehen. Vor allem in Gastronomiebetrieben.

Die Einmalzahlung ist regelmäßig aber die Höhe hängt vom Entgeltdurchschnitt von drei Monaten ab. Dann wird es aber dennoch so angewandt, dass man die 12 x 556 + die Einmalzahlung rechnen darf? Also dann als ungefährer Wert?

Hier muss man die Einmalzahlung schätzen. Man kann hier das Vorjahr heranziehen oder bei einem neuen Mitarbeiter die Einmalzahlung eines vergleichbaren Mitarbeiters ansetzen.

Wenn der Beschäftigte freiwillig in der GKV ist, muss dann die KV mit 13% angewandt werden? Gilt die Befreiung nur für privat Krankenversicherte?

Der Pauschbeitrag KV ist für gesetzlich Versicherte zu zahlen, freiwillig oder pflichtversichert ist unerheblich.

Was als erhebliche Schwankung zählt, ist allerdings nicht richtig geregelt, oder? Also es gibt keinen Prozentwert o. ä. an dem man sich orientieren könnte?

Einen Prozentwert gibt es nicht. Von erheblichen Schwankungen spricht man, wenn eine in wenigen Monaten ausgeübte mehr als geringfügige Beschäftigung nur deshalb unter die Jahresgrenze fällt, weil in den übrigen Monaten das Entgelt so weit reduziert wurde, dass die Grenze unterschritten wurde.

Die SFN-Zuschläge werden zur 556€ Grenze nicht hinzugerechnet? Also dann nur der Grundlohn?

Korrekt, diese steuerfreien Zuschläge sind bei der Prognosebetrachtung nicht mit einzukalkulieren.

Also dürfen die Minijobber dann die 556€ Grenze regelmäßig durch die SFN-Zuschläge überschreiten?

Hier muss der Grundlohn pro Stunde berücksichtigt werden. Es gilt eine andere Berechnungsgrundlage, wenn der Grundlohn 25 EUR übersteigt. Unter 25 EUR = Keine Berücksichtigung; über 25 EUR = Der Teil, der über 25 EUR liegt, ist zu berücksichtigen. Hier geht es aber sehr spezifisch ins Steuerrecht, daher sind die Angaben ohne Gewähr!

Wenn wir bei dem Grundlohn pro Stunde dann unter 25€ liegen, dann zählen sie sicher nicht dazu? Fraglich wäre es dann erst ab einem Stundenlohn von über 25€, richtig?

Ich kann das gerne nochmal im Internet recherchieren, aber das ist das, wie ich es kenne. Aber wirklich nochmal der Hinweis: So spezifisch sind wir bei der Krankenkasse nicht im Bereich der Löhne geschult. Ich würde somit zur Sicherheit nochmal bei Haufe oder einem Steuerberater nachhören.

Arbeitszeit: Ist es besser eine wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit zu vereinbaren?

Das hängt ein bisschen von der Art des Betriebes ab. Ist es ein Bürojob, kann man gut eine feste Arbeitszeit vereinbaren. Ist es ein Gastronomie- oder Saisonbetrieb, in dem der Aufwand nicht gut einschätzbar ist, wäre eine wöchentliche Zeit wohl die bessere Lösung.

Ein Mitarbeiter geht in Rente. Kann ich ihn dann nach einer Unterbrechung kurzfristig beschäftigen? Wie lange müsste die Unterbrechung sein?

Eine kurzfristige Beschäftigung ist möglich, der Mitarbeiter ist aus dem Berufsleben ausgeschieden, Berufsmäßigkeit liegt nicht vor.

Folie 34: RV-Befreiung bzw. generell keine RV-Pflicht bei Altersrente?

Ein Altersrentner hat seine Regelaltersrente erreicht und kann somit nichts mehr dazuverdienen, um seine Rente zu erhöhen. Deswegen sind diese Arbeitnehmer von der RV-Pflicht befreit.

Rentenversicherungsfreiheit liegt vor für Altersrentenbezieher nach Erreichen der Regelaltersgrenze, ein Befreiungsantrag ist nicht notwendig.

Gilt dies für alle, Regelaltersrente, besonders langjährig versichert?

Nein, nur für Regelaltersrentner.

Folie 45: Wenn der zweite und dritte Minijob neben der Hauptbeschäftigung 556 EUR nicht überschreitet, wird dann der zweite Minijob trotzdem zur Hauptbeschäftigung gezählt?

Ja, in dem Fall wird der zweite Minijob mit der Hauptbeschäftigung addiert, die erste geringfügige Beschäftigung bleibt ein Minijob.

Neben einer Hauptbeschäftigung ist immer nur der zuerst angenommene Minijob versicherungsfrei. Jeder weitere ist egal wie die Höhe des Arbeitsentgeltes ist, mit der Hauptbeschäftigung zu addieren und ist in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungspflichtig. Nur in der Arbeitslosenversicherung bleibt er frei.

Folie 48: Gilt es auch als ein Arbeitstag, wenn der Einsatz über Nacht 24h dauert? Also z. B. von Di 08:00 Uhr bis Mi 08:00 Uhr?

Ja, in dem Fall gelten zwei Arbeitstage.

Kann ich dann zum 31.12.2024 abmelden und ab 01.01.2025 wieder als kurzfristig anmelden? Das Kalenderjahr ist doch maßgeblich.

Das geht leider nicht. Zwischen den kurzfristigen Beschäftigungen müssen mindestens 2 Monate Pause liegen.

Ist eine Verlängerung eines kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisses möglich, sofern die Grenze von 70 Arbeitstagen noch nicht erreicht wurde, oder muss in jedem Fall zunächst eine zweimonatige Unterbrechung eingelegt werden (im selben Jahr)?

Wenn die Grenze von 70 Arbeitstagen noch nicht erreicht wurde, ist eine Verlängerung ohne Auswirkungen möglich.

Die 90 Tage 3 Monate müssen am Stück sein?

Nein nicht zwingend. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen werden von der Zeit her addiert.

Wenn eine kurzfristige Beschäftigung im Dezember endet, ab wann darf die betreffende Person im Folgejahr erneut kurzfristig beschäftigt werden – bereits ab Januar oder erst nach einer zweimonatigen Unterbrechung, also ab März?

Ja, bereits im Januar ist eine neue kurzfristige Beschäftigung möglich.

Was ist, wenn eine kurzfristige Aushilfe jedes Jahr aufs Neue kommt und jedes Jahr die gleiche Tätigkeit ausübt? Ist dies jedes Jahr (bei Einhaltung der Grenze) eine kurzfristige Beschäftigung? Ich habe mal gehört, dass dies insbesondere bei Saisonkräften mittlerweile teilweise diskutiert wird.

Eine pauschale Aussage ist hier nicht so leicht. Es könnte sich wohl eher um eine regelmäßige Tätigkeit handeln als noch um eine Kurzfristigkeit. Auch hier wieder der Hinweis, dass auf Berufsmäßigkeit zu achten ist.

Wie wird die Arbeitszeit festgelegt bei gelegentlicher Arbeit? Annahme 20 Wochenstunden-Phantomlohn!

Hier ist eine flexible Arbeitszeit festzulegen, je nach Bedarf. Es sollten aber mindestens 4 Stunden in der Woche festgelegt sein, um den Status des Minijobbers beizubehalten.

Folie 55: Aber sendet die Minijob-Zentrale denn auch eine Meldung zurück, wenn keine weiteren Vorbeschäftigungen vorliegen? Oder nur dann, wenn das der Fall sein sollte?!

Es erfolgt auch eine Rückmeldung, wenn keine weitere Vorbeschäftigung vorliegt.

Gilt die Unterbrechung von 2 Monaten auch bei anderen Beschäftigungen? Also kann ich nach 2 Monaten ein neues Beschäftigungsverhältnis schließen ohne, dass das Vorherige hinzuzählt? Z. B. Ende SV-Arbeitsverhältnis zum 30.11. - befristete kurzfristige Beschäftigung zum 01.02.?

In diesem Fall müsste die Berufsmäßigkeit geprüft werden. Das SV-pflichtige Beschäftigungsverhältnis wird berücksichtigt (im gleichen Kalenderjahr). Eine Unterbrechung von 2 Monaten hat hier keine Auswirkungen.

Folie 57: Wie verhält es sich bei einer Beschäftigung zwischen Studium und Referendariat?

Zwischen Studium und Referendariat liegt Berufsmäßigkeit vor.

Folie 57: Wenn uns als AG nicht bekannt ist, dass der Beschäftigte arbeitssuchend ist, haftet trotzdem AG?

Der Arbeitnehmer ist in der Pflicht alle notwendigen Angaben zur korrekten Meldung abzugeben. Es hat somit keine rechtlichen Konsequenzen für Sie als Arbeitgeber.

Folie 58: Was versteht man unter dem Punkt 2 - andere Krankenversicherung?

Z. B. ist die SVLFG keine private Versicherung, aber auch keine Gesetzliche, die mit in den RSA einahlt. Oder die Person war bis dato nicht in Dt. versichert.

Beschäftigte, die im Krankheitsfall Leistungen aus Sondersystemen erhalten oder Anspruch gegenüber einem ausländischen Versicherungsträger haben, gelten auch als anderweitig versichert.

Gibt es bei der kurzfristigen Beschäftigung Grenzen der täglichen Arbeitszeit, bzw. der stündlichen Entlohnung?

Grds. nicht - es muss aber das Arbeitszeitgesetz berücksichtigt werden.

Wenn ich Lohn erstellen möchte, weiß ich oft nicht welche Schlüssel für geringfügig Entlohnte und welche für kurzfristig Beschäftigte gelten. Wie lauten diese?

Der Personengruppenschlüssel für geringfügig entlohnte Beschäftigte lautet 109, kurzfristig Beschäftigte sind mit 110 zu melden.

Wie hoch war noch der Mindestlohn für 2026?

13,90 Euro pro Stunde.

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung muss man da nicht auf einen Tageshöchstsatz achten? Verdienen kann er ja in der Zeit "egal wieviel".

Eine generelle Grenze gibt es in dem Sinne nicht. Man setzt als Grenze aber 150 EUR tgl. an. Damit bleibt man im Rahmen der Pauschalbesteuerung.

MA arbeitet geringfügig und bekommt pro Monat 556€. Habe ich es richtig verstanden, dass wir ihm zusätzlich die Internetkosten als Steuerfreie Sachbezüge zahlen dürfen (max.50Euro)?

Ja das ist korrekt. Die Internetkosten können pauschal mit 600 EUR (also 50 EUR mtl.) vom AG steuerfrei gezahlt werden.

Rückmeldung Minijob Zentrale = J, ist damit immer ein anderer AG gemeint oder kann es auch eine vorangegangene kurzfristige Beschäftigung bei gleichen AG sein?

Vermutlich wird hier nicht unter den AGs differenziert. Da es keine weiteren Rückmeldeschlüssel gibt, kann es beides sein. Der gleiche AG oder ein anderer. Zur Sicherheit müsste man aber ggf. mal bei der Minijobzentrale nachhören.