



## Fragen und Antworten (Best-of)

---

### Einheitliche Beschäftigung

**Wenn eine natürliche Person zwei verschiedene Firmen betreibt, müssten dies ja auch zwei Arbeitgeber sein, oder?**

Nein. Hat ein Arbeitgeber mehrere Betriebe, ist unabhängig davon, in welchen Betrieben oder Betriebsteilen die jeweilige Beschäftigung ausgeübt wird, von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Dabei ist unerheblich, ob es sich um organisatorisch selbständige (z. B. Zweigniederlassungen) oder um unselbständige Betriebe (z. B. Betriebsstätte) oder Betriebsteile handelt. Entscheidend ist allein, dass es sich nach den vorgenannten Merkmalen rechtlich um ein und denselben Arbeitgeber, das heißt um ein und dieselbe natürliche oder juristische Person oder Personengesellschaft, handelt. Für die Feststellung, ob ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist demnach allein zu prüfen, ob Arbeitgeberidentität besteht. Wenn eine natürliche Person zwei Firmen (z. B. Gebäudereinigung und Einzelhandel) betreibt, dann liegt eine Arbeitgeberidentität vor. Sozialversicherungsrechtlich wird es bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung als einheitliches Beschäftigungsverhältnis angesehen.

**Wird das dann auch nur eine zusammengefasste Lohnabrechnung?**

Es können auch zwei getrennte Lohnabrechnungen durchgeführt werden, jedoch beide Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig!

**Das sind zwei verschiedene Arbeitgeber: Zahnarzt private Haushalt und somit zwei verschiedene Betriebsnummer!!!**

Aber ein und dieselbe Person, auch die 2 Betriebsnummern spielen hier keine Rolle. Deshalb aus sv-rechtl. Sicht einheitliche Beschäftigung.

**Könnte die Ehefrau des Zahnarztes die Putzfrau als Minijobberin beschäftigen?**

Ja, das ist möglich, da dann die Ehefrau die juristische Arbeitgeberin ist.

**Wie sieht das bei einer Praxisgemeinschaft aus? Einmal AN beschäftigt bei der Praxisgemeinschaft, einmal bei einem der Zahnärzte für dessen eigenen Bereich?**

Es kommt eben auf die Arbeitgeberidentität an. Soweit die Praxisgemeinschaft z. B. als GmbH geführt wird und der Zahnarzt als Einzelfirma dann erfolgt im Sozialversicherungsrecht keine Zusammenrechnung.

**Praxisgemeinschaft ist eine GbR, keine GmbH**

Wenn es eine GbR ist und der Zahnarzt eine Einzelfirma, erfolgt grundsätzlich auch keine Zusammenrechnung. Soweit es in der GbR mehrere Gesellschafter gibt.

**Hat eine natürliche Person mehrere Firmen und beschäftigt einen AN in diesen unterschiedlichen Firmen, wird dieses auch zusammengerechnet?**

Ja, exakt so ist es, weil hier Arbeitgeberidentität besteht. Dies gilt unabhängig von der Betriebsorganisation und der Vergabe eigener Betriebsnummern.

### Minijob und Arbeitsvertrag

**Gilt ein Personalfragebogen auch als Nachweis, bzw. wäre das ausreichend?**

Nach dem Nachweisgesetz (§ 2 Abs. 1 NachwG) genügt das nicht. Zu empfehlen ist in jedem Fall ein schriftlicher Arbeitsvertrag, das erklärt Dr. Rambach gerade. Die Minijob-Zentrale hält auf ihrer Seite einen Personalfragebogen vor unter [https://www.minijob-zentrale.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Expertensuche\\_Formular.html?resourceId=697372&input\\_=697418&pageLocale=de&templateQueryString=checkliste&go=Los](https://www.minijob-zentrale.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Expertensuche_Formular.html?resourceId=697372&input_=697418&pageLocale=de&templateQueryString=checkliste&go=Los)

**Reicht bei Minijobbern als Nachweis (schriftliche Erklärung) ein Personalfragebogen, bei dem die Frage auf weiteren Minijob mit ja oder nein angekreuzt und vom Arbeitnehmer unterschrieben wird, aus?**

Die Checkliste z.B. des BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) dient als interne Arbeitshilfe für Unternehmen, um eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung vornehmen zu können. Sie wird auf der Seite der Minijobzentrale zur Verfügung gestellt: [https://www.minijob-zentrale.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Expertensuche\\_Formular.html?resourceId=697372&input\\_=697418&pageLocale=de&templateQueryString=checkliste&go=Los](https://www.minijob-zentrale.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Expertensuche_Formular.html?resourceId=697372&input_=697418&pageLocale=de&templateQueryString=checkliste&go=Los). Diese Checkliste ist allerdings weder als Ersatz für den Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen nach dem Nachweisgesetz noch als Arbeitsvertrag geeignet. Ein Arbeitsvertrag muss von beiden Seiten abgeschlossen werden. Hier genügt eine einseitige Vorgabe des Arbeitgebers nicht.

**Entgeltgrenze – regelmäßiges Entgelt**

**Arbeitszeit unerheblich? Wenn der Mindestlohn bezahlt wird, ist doch die vereinbarte Arbeitszeitleistung sehr wichtig, da ansonsten aus Minijob ein sv-pflichtiger Job wird**

Ja, diese Gefahr besteht bei fehlender Vereinbarung der Arbeitszeit. Der Mindestlohn ist zu beachten und die 450 Euro Grenze entsprechend zu berücksichtigen.

**Formulierung im Arbeitsvertrag: "Die Arbeitszeit erfolgt nach Vereinbarung. Die Arbeitnehmerin hat eine Stundenliste zu führen, die dem Arbeitgeber bis zum 19. des laufenden Monats vorzulegen ist. Die maximale Arbeitszeit beträgt 45 Stunden pro Monat." zulässig? -> "Phantomlohn"???**

Wenn das Arbeitszeitvolumen vereinbart wird (tatsächliche Vertragsdurchführung), handelt es sich nicht um Arbeit auf Abruf. Ein Problem hinsichtlich der 20 h/w und daraus folgend "Phantomlohn" stellt sich nicht.

**Was mach ich mit AN, die jeden Monat zwischen unter und über 450,00 wechseln?**

Bei schwankendem Arbeitsentgelt ist bei unvorhersehbar schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Im Rahmen der Schätzung ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 Euro unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen.

**Minijobber und Zeitkonto: der Monatslohn bleibt konstant und der AN arbeitet mal mehr, mal weniger? (unter Einhaltung der Jahresgrenze von 5400€)**

Ja, das ist o.k. Eine sogenannte "sonstige flexible Arbeitszeitvereinbarung" ist möglich, wenn ein verstetigtes Arbeitsentgelt gezahlt werden soll, z.B. mtl. 450,00 €. Hierbei sind zu erwartende Arbeitszeitguthaben einzubeziehen. Demzufolge darf das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt in einem Jahr unter Berücksichtigung des zum Ende des Jahres in einem Zeitguthaben zu erwartenden Arbeitsentgeltanspruchs die jährliche Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 € nicht übersteigen.

**Wir zahlen jeden Monat gleiches Gehalt z.B. 450€, führen aber gleichzeitig ein AZ Konto, welches in der Jahresfrist ausgeglichen wird. Einzelne Monate werden mit z.B. 60h abgerechnet, andere wieder mit 0. Gibt es außer dem Führen der Nachweise, noch weitere Empfehlungen bzw. Hinweise?**

Im Rahmen von flexiblen Arbeitszeitregelungen können Zeitkonten geführt werden, z.B. Gleitzeitkonten. Soweit in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einem Stundenlohnanspruch und schwankender Arbeitszeit im Rahmen einer solchen „sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung“ ein verstetigtes Arbeitsentgelt gezahlt werden soll, sind für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts die sich aus der zu erwartenden Gesamtjahresarbeitszeit abzuleitenden Ansprüche auf Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Hierbei sind zu erwartende Arbeitszeitguthaben einzubeziehen. Demzufolge darf das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt in einem Jahr unter Berücksichtigung des zum Ende des Jahres in einem Zeitguthaben zu erwartenden Arbeitsentgeltanspruchs die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 EUR nicht übersteigen.

**Gilt als unvorhersehbar auch liegengeliebene Arbeit durch die Lockdowns der letzten Monate?**

Nein. Als unvorhersehbar gelten plötzlich, akut eingetretene Situationen, z.B. Krankheitsvertretung.

**Wenn kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld an den Minijobber gezahlt wird, obwohl alle anderen Mitarbeiter dieses erhalten, kann das dann als Phantomlohn berücksichtigt werden?**

Durchaus, denn ein Fiktiv-/Phantomlohnanspruch besteht nur dann nicht, wenn alle Ihre AN weder tarif-/arbeitsvertraglich noch per Betriebsvereinbarung solche Sonderzahlungen beanspruchen können.

**Corona Prämie ist zu berücksichtigen?**

Nein, da steuer- und sv-frei. Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern in der Zeit zwischen dem 1.3.2020 und 30.6.2021 aufgrund der Corona-Pandemie Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 EUR steuer- und beitragsfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren (§ 3 Nr.11a EStG). Die Steuerfreistellung gilt auch für Minijobber; eine Angemessenheitsprüfung wird nicht vorgenommen und die Lohnsteuer-Pauschalierung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts mit 2% oder 20% ist weiterhin möglich. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die steuerfreie Beihilfe oder Unterstützungsleistung im Lohnkonto aufgezeichnet und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird.

**Wie lautet die Definition der Schwankungsbreite im SV-Recht?**

Wenn Sie damit die vorhin in Bsp. 3 (Folie 26) unverhältnismäßigen Schwankungen meinen, sagen die akt. Geringfügigkeits-RL folgendes aus: "erhebliche Schwankungen: 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 Jahresarbeitsentgelt 5.400 Euro nicht übersteigt. Dies gilt auch dann, wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begründet werden" Soweit die Richtlinien. Eine prozentuale feste Größe, an der man sich orientieren könnte, gibt es hier leider nicht. Solche Zweifelsfälle bitte entweder direkt mit ihrer AOK vor Ort oder direkt mit der Minijobzentrale klären.

**Gelegentliches Überschreiten der Entgeltgrenze ist sv-frei, aber wie sieht es bei der Lohnsteuer aus? Dann ist doch das Entgelt lohnsteuerpflichtig, oder?**

Auch in einem solchen Fall des unvorhersehbaren Überschreitens kann die Lohnsteuer weiterhin aus dem die 450 €-Grenze überschreitenden Betrag pauschal mit 2% abgeführt werden, weil nach wie vor auch aus dem erhöhten Entgelt Pauschalbeiträge zur RV abgeführt werden müssen.

**Ich habe eine komische Frage: unser Minijobber zahlt den RV Aufschlag. diesen Monat hat er allerdings nur 2 Std gearbeitet. jetzt kommt diesen Monat, durch den RV Beitrag ein Minus Verdienst her aus. kann das sein? warum wir ein RV Brutto von € 175,- herangezogen? Verdient diesen Monat waren nur 20€.**

Es gibt keine komischen Fragen. In der Rentenversicherung gibt es eine Mindestbeitragsbemessungsgrundlage und diese liegt bei 175 €. Deshalb hat ihr Programm diese Grenze auch zur Berechnung der Beiträge herangezogen. Der negative Auszahlungsbetrag kommt dadurch zustande, dass der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers i.d.F. nur aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt von 20 € berechnet wird und der Minijobber den übrigen Beitrag aus 175 € übernehmen muss.

**Wäre bei Bsp. 3-mal: immer 450 € zahlen und die Stunden über Arbeitszeitkonto regeln?**

Auch ein Arbeitszeitkonto würde am Ergebnis nichts ändern, da ein solches Zeitkonto nicht dafür gedacht ist, derartige erhebliche Schwankungen auszugleichen. Das liegt an der unverhältnismäßigen Schwankung. Die Geringfügigkeits-RL sagen hierzu in Abschnitt B 2.2.1.3 folgendes: „Die Regelung, wonach erhebliche Schwankungen des monatlichen Arbeitsentgelts unzulässig sind (vgl. 2.2.1.2), gilt auch für Arbeitszeiten, die bei verstetigtem monatlichem Arbeitsentgelt erheblich schwanken.“

**Zeitkonten für Minijob wirklich möglich? Ich dachte dann müsste das Arbeitsentgelt "verstetigt" werden?**

Ja, Zeitkonten sind zulässig, das ist im Rahmen von flexiblen Arbeitszeitregelungen möglich, wenn der Ausgleich der Stunden innerhalb eines 12-Monatszeitraums erfolgt. Auch in diesem Fall darf die Grenze von jährlich 5.400 € insgesamt nicht überschritten werden. Die Zahlung eines verstetigten Entgelts ist zu empfehlen. Worauf noch zu achten ist kann auch den Geringfügigkeitsrichtlinien entnommen werden (im Abschnitt B. 2.2.1.3 „Zeitguthaben aus einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung“, abrufbar auf unserem Fachportal unter: [www.aok.de/fk/sozialversicherung/rundschreiben/jahrgang-2018](http://www.aok.de/fk/sozialversicherung/rundschreiben/jahrgang-2018)).

**Kollegen helfen im Corona Impfzentrum während der Arbeitszeit. d. h. ich kann die Stundensatzvergütung des Landes/Bundes für die Tätigkeit im Impfzentrum bis zur Höhe der Übungsleiterpauschale LSt/SV frei über das Gehalt auszahlen?**

Nach einer Verlautbarung der Finanzverwaltung gilt hinsichtlich der nebenberuflichen Tätigkeit von Helfern von Corona-Impfzentren folgendes:

Direkt an der Impfung (in Aufklärungsgesprächen oder beim Impfen selbst) beteiligte nebenberufliche Helfer können für ihre Einnahmen die sog. Übungsleiterpauschale (3000 € jährlich/250 € monatlich) in Anspruch nehmen. Helfer, die sich in der Verwaltung und der Organisation von Impfzentren engagieren, erhalten für ihre Einnahmen die sog. Ehrenamtspauschale (840 € jährlich/70 € monatlich). Die Ehrenamtspauschale kann aber nicht in Anspruch genommen werden, wenn die Tätigkeit hauptberuflich und nicht nebenberuflich ausgeübt wird, z.B. wenn Angestellte eines privaten Sicherheitsdienstes oder eines privaten Reinigungsunternehmens in den Impfzentren im Rahmen ihres „Haupt-Arbeitsverhältnisses“ tätig werden. Von einer nebenberuflichen Tätigkeit ist bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von maximal 14 Stunden pauschalierend auszugehen. Wenn die Übungsleiter- bzw. Ehrenamtspauschale aus steuerlicher Sicht anwendbar ist, dann handelt es sich nicht um Entgelt im Sinn der Sozialversicherung.

**Wenn ein Minijobber eine betriebliche Altersvorsorge mit Entgeltumwandlung hat. Dürfte ich dann 470 € abrechnen abzüglich 20 € Umwandlung. Oder würde damit die Grenze überschritten werden?**

Wenn vom Gesamtlohn 470,- Euro in eine bAV 20,- Euro monatlich umgewandelt werden, ergibt sich ein sozialversicherungsrelevantes Entgelt von 450 Euro. Es handelt sich dann also um einen Minijob!

**Kann der MA zusätzlich zum mtl. € 450,00 Verdienst eine bAV bekommen und z.B. für € 44,- Tanken?**

Ja dies ist möglich. Soweit z. B. eine BAV im Rahmen einer Direktversicherung besteht sind auch hier bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung beitragsfrei (2021: 3.408,00 €) und somit nicht anzurechnen. Zusätzlich möglich: ein Tankgutschein als Sachbezug (bis 44 Euro ist steuer- und beitragsfrei).

**Hat der Minijobber einen Gleitzeitanspruch? Also, dass er auch mal Stunden aufbauen kann und in einem anderen Monat abbauen kann. Also nur in Zeitabbau**

Einen Rechtsanspruch direkt nicht. Selbstverständlich können Sie mit ihrem Minijobber ein Gleitzeitkonto vereinbaren. Ein GLZ-Konto ist jedoch ungeeignet, Mehrarbeitsstunden zu „parken“, um so ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu verhindern. Soweit jedes Monat 450 EUR bezahlt werden, dürfen am Ende des Jahres nicht noch unbezahlte Mehrarbeitsstunden vorhanden sein, da dann die Grenze von 5.400 EUR überschritten wird. Weiterhin ist zu beachten - sofern Überstunden am Stück für mehr als 3 Monate genommen werden – dass die Beschäftigung sozialversicherungsrechtlich endet und dann eine Abmeldung erfolgen muss.

**Bsp. schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer zum Std.-Lohn. Ein Arbeitnehmer arbeitet in den Sommermonaten deutlich mehr, dadurch entstehen geleistet Überstunden. Diese Überstunden werden zum Teil ausgezahlt und zum Teil in ein Arbeitszeitkonto eingelegt für den Winter. Im Winter, wenn keine Arbeit vorhanden ist werden diese Stunden aus dem Arbeitszeitkonto genommen. Wie sind diese Stunden (Entnahme aus Arbeitszeitkonto) Steuer-/ SV-rechtlich zu beurteilen? Was ist, wenn alle Stunden aus dem Arbeitszeitkonto verbraucht sind und der Arbeitnehmer nicht arbeitet. Sprich wenn alle Stunden verbraucht sind und keine Arbeit geleistet wird erhält er dann auch keinen Lohn oder muss der Arbeitgeber in diesem Fall trotzdem dem Arbeitnehmer etwas zahlen?**

Sofern für mindestens 3 Monate am Stück nur noch Überstunden ausgezahlt werden und keine tatsächliche Arbeitsleistung mehr erbracht, muss der Minijobber zum Ende der 3 Monate abgemeldet werden und die noch vorhandenen Überstunden als Einmalzahlung ausbezahlt werden. Sofern jedoch überhaupt kein Lohn mehr bezahlt wird, erfolgt nach einem Monat eine Abmeldung mit Grund 34. Diese Regelung gilt über den Bereich einer geringfügig entlohnten Beschäftigung hinaus auch für versicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer.

**Es wird eine SFN-Pauschale monatlich gezahlt. Wenn diese nur zum Teil erarbeitet wird?**

Falls Sie meinen, dass die SFN-Pauschale auch für Krankheit bzw. während des bez. Urlaubs gezahlt wird. das hatten wir gerade erklärt. SFN-Zuschläge sind nur steuer- und beitragsfrei für tats. erbrachte SFN-Arbeit. Wenn diese SFN-Zuschläge bei EFZ gezahlt werden müssen, besteht Beitragspflicht. Das führt aber nicht zum Verlust des Minijob-Status da es sich um ein unvorhersehbares Überschreiten handelt. Anders bei bez. Urlaub: wird hierdurch die 450 € Grenze überschritten, tritt Verpflichtung ein, da Urlaub planbar ist.

**Wenn der Mitarbeiter einen sogenannten Bonus erhält, 1x jährlich der abhängig vom Geschäftsergebnis berechnet wird, wird laut Präsentation nicht berücksichtigt oder doch?**

Dieser Bonus wird nicht berücksichtigt, weil einmalige Einnahmen, deren Zahlung dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängig ist, bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts grundsätzlich unberücksichtigt bleiben. Fälle dieser Art sind beispielsweise die nachträgliche Zahlung eines (anteiligen) Weihnachtsgeldes in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis des Vorjahres oder die Zahlung einer individuellen Prämie im Rahmen der sogenannten leistungsorientierten Bezahlung.

**Inwieweit kann die Zahlung einer Ehrenamtszuschale mit einem 450 €-Vertrag kombiniert werden, wenn es sich um zwei verschiedene Tätigkeiten handelt (Hausmeistertätigkeit und Verwaltungstätigkeit)?**

Die Kombination der Ehrenamtszuschale (seit 1.1.2021 jährlich auf 840 € erhöht) mit einem 450 €-Vertrag beim selben Arbeitgeber ist durchaus möglich. Voraussetzungen für die Anwendung der Ehrenamtszuschale ist, dass die begünstigte Tätigkeit nebenberuflich und im gemeinnützigen Bereich (z.B. in einem Sportverein) erfolgt. Die steuerfreie Ehrenamtszuschale von 840 € jährlich kann nur dann in Anspruch genommen werden, wenn die Tätigkeit der Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke dient (R 3.26a Abs. 1 EStR). Da der Freibetrag von 840 € jährlich nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 16 SVEV nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehört, kann auch er zu einer faktischen Anhebung der 450-Euro-Grenze für Minijobs führen. Konkret in Ihrem Fall: Bei einer Vergütung der Hausmeistertätigkeit mit monatlich 450,00 € und für begünstigte Verwaltungstätigkeit zusätzlich monatlich 70,00 € (jährlich 840,00 €) beim selben (begünstigten) Arbeitgeber verbleibt es für die Hausmeistertätigkeit beim Minijob.

**Wie ist es bei einer bekannten Tarifierhöhung ab 01.04, wenn schon im Januar bekannt ist, wie hoch diese ausfällt? Muss dann die erneute Betrachtung und Beurteilung bereits ab Januar erfolgen oder erst ab 01.04.?**

Erst ab April. Künftige Tarifierhöhung können erst ab dem Zeitpunkt der Wirksamkeit berücksichtigt werden.

**Wenn der Arbeitnehmer (kein Minijobber) seine im Vertrag vereinbarten Wochenstunden von 40 h nicht erreicht und auch keine Ansprüche daraufstellt. Wird bei der RV Prüfung dann der Phantomlohn hochgerechnet und die Beiträge sind nachzuzahlen?**

Diese Gefahr besteht, da in der Sozialversicherung das sog. Anspruchsprinzip gilt, d.h. wenn der AN rein rechtlich Anspruch auf diese "Differenzvergütung" hat, kann der Prüfer auch in Höhe der nicht in Anspruch genommenen Std. unter Heranziehung des vereinbarten Lohnes eine Nacherhebung von Beiträgen durchführen.

**Gutscheine von z.B. 40,--€ zum Geburtstag, wird angerechnet?**

Hierbei handelt es sich um Gelegenheitsgeschenke bzw. um Sachzuwendungen von geringem Wert, die vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus einem besonderen persönlichen Anlass im privaten Bereich (z. B. Geburtstag, Heirat, Geburt eines Kindes) oder beruflichen Bereich (Jubiläum, bestandene Prüfung etc.) gegeben werden. Diese Gelegenheitsgeschenke sind steuer- und beitragsfrei, wenn der Wert der Sachzuwendung 60 € einschl. MWSt. nicht übersteigt. Also keine Anrechnung auf den Minijob.

**Zur vorausschauenden Betrachtung: Wenn ich weiß, dass eine Tarifierhöhung ab April stattfindet und dies bereits im Januar bekannt ist, muss ich dann erneut im April eine Prüfung erstellen?**

Ja, da sich diese Tarifierhöhung erst im April auswirkt, auch wenn sie bereits zuvor schon bekannt ist. Sollte durch die Tarifierhöhung die 450,00 € - Grenze überschritten werden, dann ergeben sich erst ab dem 1.4. d.J. entsprechende versicherungsrechtliche Auswirkungen (Abmeldung mit GdA 32 und BGRS 6100/6500 und verpflichtige Anmeldung mit GdA 12 bei KK mit BGRS 1111).

**Eine Entgeltumwandlung für ein Job Rad, z. B. 550 Minijob minus 100 Job Rad geht das?**

Die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt vorgenommene Überlassung von kraftfahrzeugrechtlich als Fahrrad einzuordnenden E-Bikes (Pedelecs) stellt steuerfreies Arbeitsentgelt dar. Dies führt gleichermaßen auch zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Erfolgt die Überlassung eines E-Bikes hingegen als Überlassung infolge einer (Barlohn-)Umwandlung des ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelts, handelt es sich um steuerpflichtiges und damit auch um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Somit wird hierdurch kein Minijob erreicht. Beitrags- u. Steuerpflichtig in Ihrem Fall somit 550 €.

**Ich habe eine Minijobberin, welche 250 € monatlich verdient. Der AG möchte Ihr nun eine Direktversicherung zusätzlich finanzieren. In welcher Höhe darf dies maximal monatlich erfolgen?**

Dies ist möglich bis zur Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der RV West (2021 monatlich 284 Euro), sofern es sich hier um das 1. Dienstverhältnis handelt (nicht StKI 6).

**Minijob 250 + 284 € Direktversicherung = 534 €. Trotzdem bleibt es bei einem Minijob?**

Ja da der vom Arbeitgeber gezahlte Beitrag zur Direktversicherung in dieser Höhe beitragsfrei und somit nicht als Arbeitsentgelt zu berücksichtigen ist.

**Wenn ein Mitarbeiter im November eine Jahressonderzahlung als Einmalzahlung erhält zu 10/12 und im Januar des Folgejahres fehlende 2/12 nachgezahlt bekommt auf den November 2020. Ist dieser Teil dann für die Beurteilung der 450,00 Euro Grenze im November 2020 oder Januar 2021 berücksichtigt werden?**

Sie können die Jahressonderzahlung versicherungsrechtlich aufgrund des in der Sozialversicherung bestehenden Anspruchsprinzips nicht aufgeteilt beurteilen, sondern müssen diese Jahressonderzahlung bereits bei Beginn des Minijobs entsprechend in voller Höhe bei der Ermittlung der jährlichen Grenze von 5.400 € einbeziehen.

**Wenn das Arbeitsverhältnis des Minijobbers wegen Schließung des Betriebs im Januar 2021 wegen Corona ruht, kann er dann im Kalenderjahr 2021 trotzdem insg. EUR 5.400,00 erhalten oder muss ich davon EUR 450,00 für Januar 2021 abziehen?**

Sie müssten dann die 450 € für den Zeitraum von nur noch 11 Monaten (Feb bis Dez) abziehen, d.h. 450 € mal 11 Mte. = 4.950 € gesamt.

### Arbeit auf Abruf

**Kann ich eine Aushilfe, die ich nur 10-20-mal im Jahr für jeweils 8 Stunden "auf Abruf" beschäftigen möchte, für 3-4 Monate als Minijobber befristet anmelden? Entsteht ein Urlaubsanspruch?**

Wenn in diesen Fällen keine Berufsmäßigkeit besteht, wären auch kurzfristige Beschäftigungen denkbar, dann würden Sie sich die pauschalen Beiträge sparen. Ein sog. Teilurlaubsanspruch entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens einen Monat besteht.

**Kommt man mit dem Bereich "Arbeit auf Abruf" bzw. der fiktiven 20 Stunden auch in Konflikt, wenn eine die vereinbarte Arbeitszeit in Monatsstunden im Arbeitsvertrag angegeben ist?**

Das kommt darauf an, ob Sie tatsächlich Arbeit auf Abruf praktizieren. Wenn Sie nur die feststehende AZ (bspw. 20 h/Monat). flexibel auf die einzelnen Tage im Monat "aufteilen" möchten, liegt schon keine Abrufarbeit vor; dann auch kein Problem. Wenn Sie wirklich das AZ-Volumen (also im Bsp. die 20 h/Monat) verändern möchten, sollten Sie eine wöchentliche AZ vereinbaren.

**Was ist mit der Mindestarbeitszeit, wenn es im Belieben des Arbeitnehmers liegt, ob er die angefragte Arbeitszeit wahrnimmt?**

Dann liegt keine Arbeit auf Abruf vor, das Problem der Mindestarbeitszeit stellt sich nicht. Arbeit auf Abruf setzt immer voraus, dass der AG einseitig die Arbeitsleistung abfordern kann. Wenn er die Zustimmung des AN braucht, liegt keine Arbeit auf Abruf vor.

**Wenn der Arbeitsvertrag 8h wöchentlich vereinbart und der Mitarbeiter aber Arbeit auf Abruf leistet und in einer Woche 40h ableistet, ist das falsch?**

Als Arbeit auf Abruf ist das nicht zulässig, weil die Schwankungsbreite nicht eingehalten wird. Denkbar wäre allenfalls, die über die Schwankungsbreite hinausgehende AZ als Überstunden zu betrachten.

**Gibt es Sonderregelungen in der Land- und Forstwirtschaft bezüglich der Arbeitszeitvereinbarung auf Abruf bei geringfügig Beschäftigten.**

Nein, da diese Regelung im Teilzeitbefristungsgesetz geregelt ist und somit Allgemeingültigkeit besitzt.

**Arbeit auf Abruf: Vereinbart wurden 1 Std. wöchentlich und 1 Stunde täglich, Mitarbeiter wird 1/2 Jahr nicht abgerufen. Hat der AN Anspruch auf 1 Std. Woche?**

Ja, wenn der AG von dem Abrufrecht keinen Gebrauch macht, behält der AN seinen Vergütungsanspruch.

**Arbeit auf Abruf: reicht es, wenn nur eine monatliche Zeit vereinbart wurde? z.B. mindestens 14, höchstens 35 Stunden**

Nein, eine solche monatliche AZ bei Arbeit auf Abruf ist nicht ausreichend. Auch die Spannenregelungen sind durch die maximal zulässige Schwankungsbreite von 20% bzw. 25% eingeschränkt.

**Es reicht also nicht aus, eine monatliche AZ zu vereinbaren?**

Nein, dies reicht nicht aus.

**Kann man auch 14 täglich Arbeitszeit vereinbaren auf Abruf?**

Ja, das ist zulässig. Dann müssten als AZ für die arbeitsfreien Wochen null Stunden und für die durch Arbeit belegten Wochen die entsprechenden Stunden vereinbart werden.

**Wenn der GFB AN nicht regelmäßig wöchentlich arbeitet, ist dann ein AV auf Abruf besser oder feste Monatsvergütung mit Arbeitszeitkonto zum nacharbeiten?**

Das ist davon abhängig, ob Sie das Arbeitszeitvolumen flexibilisieren möchten (wenn ja, dann Arbeit auf Abruf, wenn nein, dann AZ-Konto).

**Unsere Minijobber gehen - auf eigenen Wunsch - i.d.R. eine Woche pro Monat arbeiten. Wie können wir es vertraglich festhalten? Bisher haben wir die monatliche und jährliche Arbeitszeit festgelegt.**

Wenn das Arbeitszeitvolumen vereinbart wird (tatsächliche Vertragsdurchführung), handelt es sich nicht um Arbeit auf Abruf. Ein Problem hinsichtlich der 20 h/w und daraus folgend "Phantomlohn" stellt sich nicht.

**Was ist, wenn auf Abruf 40 Std Mtl. festgelegt werden ein Durchschnitt ca. wöchentliche AZ und im Nachhinein weniger als 40 St im Monat gearbeitet wurden?**

Der AN behält trotzdem seinen Vergütungsanspruch bezogen auf die 40 Stunden/Monat. Eine Ausnahme bestünde nur dann, wenn der AN unentschuldigt gefehlt hat.

### Überschreiten der Entgeltgrenze

**Wenn die Bezüge als beitragspflichtig zu berücksichtigen sind? Lohnsteuermäßig?**

Generell gilt: Wenn bei Eintritt der Verspflicht beim 2. Minijob reguläre SV-Beiträge abgeführt werden müssen, entfällt automatisch die Möglichkeit der 2%-igen Pauschalsteuer. Dann muss die Besteuerung nach den üblichen ELSTAM-Merkmalen der jeweiligen Steuerklasse abgerechnet werden.

**Die Minijobzentrale hat uns eine andere Auskunft gegeben, das heißt bei Eintritt bzw. Austritt im laufenden Monat muss das Entgelt anteilmäßig berechnet werden.**

Die Regelung, die hier genannt wurde, besteht seit vorletztem Jahr und ist durch ein Urteil vom Bundessozialgericht begründet (vgl. Urteil des BSG vom 5. Dezember 2017 - B 12 R 10/15 R). Bei Beschäftigungen in Teilmonaten ist seither keine anteilige Grenze mehr zu bilden. Vgl. Sie bitte auch die akt. Geringfügigkeits-Richtlinien in Abschnitt B 2.2: „Hierbei handelt es sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht.“ Abrufbar auf unserem Fachportal unter [www.aok.de/fk/sozialversicherung/rundschreiben/jahrgang-2018](http://www.aok.de/fk/sozialversicherung/rundschreiben/jahrgang-2018).

**Wie erkennt der Prüfer bei einer Sozialvers. Prüfung den Unterschied zw. gezahlten Durchschnittszuschlägen bei Krankheit und den gezahlten Durchschnittszuschlägen für Urlaub???? Die Zuschläge sind ja jeweils steuerpflichtig.**

Anhand der aufgezeichneten Arbeitszeit bzw. an der Lohnart in der Lohnabrechnung. Die Zuschläge sind zwar in beiden Fällen jeweils steuer- und sv-pflichtig. Es gibt aber einen gravierenden Unterschied: Nur die Durchschnittszuschläge für Krankheit wirken sich als unvorhersehbar keinesfalls negativ auf den Minijob-Status aus - wegen Urlaub möglicherweise, wenn dadurch die Jahresgrenze von 5400 € überschritten wird.

**Wir zahlen monatlich 450 € aus, wie sollen wir noch Urlaubs/Weihnachtsgeld auszahlen, dann wären sie ja sv-pflichtig, das möchten die Minijobber ja nicht.**

Denkbar wäre eine Absenkung des mtl. Minijobentgelts. Eine Alternative wäre hier zusätzlich mit den Sachbezügen bis zur Freigrenze von 44 € mtl. zu arbeiten. Bis zu dieser monatlichen Grenze wären die Sachbezüge steuer- und sv-frei und werden auf die 450€-Grenze nicht angerechnet.

**Kann als ein unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze auch eine erhöhte Desinfektionsnotwendigkeit während der Coronapandemie angesehen werden?**

Auswirkungen der Corona-Pandemie zählen auch als unvorhersehbares Ereignis. Bei längerer Dauer könnte dies aber zu Schwierigkeiten bei der nächsten Betriebsprüfung führen, deshalb im Einzelfall von der Einzugsstelle prüfen lassen.

**Die Jahresverdienstgrenze beträgt 5400 €. Ist es nicht so, dass zweimal 450,00 € mehr verdienen können, also die Verdienstgrenze bei 6300 € liegt?**

Dis gilt nur für den Bereich des möglichen Hinzuverdienstes bei einer vorgezogenen Altersrente vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze (14 mal 450 € = 6.300 €). Dort ist der Grund des Überschreitens unerheblich. Für Altersrentner, die noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht haben, gilt auch im Jahr 2021 eine erhöhte Hinzuverdienstgrenze von 46.060 Euro. Altersrentner können bis zu diesem Betrag zu ihrer Rente hinzuverdienen, ohne dass diese gekürzt wird. Ab 2022 gilt voraussichtlich wieder die ursprüngliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro pro Kalenderjahr. Anders ist es bei der sv-rechtlichen Beurteilung, hier nur unvorhersehbares Überschreiten möglich, hier auch keine feste Größe.

### Mehrere Beschäftigungen

**Was ist, wenn ein AN einen „Hauptberuf“ hat mit z.B. einer 35h Woche aber neben zu noch bei 2 Fuhrunternehmen fährt kann er die beiden Fuhrunternehmer über einen 450€ Job laufen lassen, wenn die Summe insgesamt im Monat nicht die 450€ nicht überschreitet? Oder kann er nur bei einem Fuhrunternehmen auf 450€ angemeldet sein und bei dem 2ten Fuhrunternehmen auf Lohnsteuerklasse 6?**

Neben einer Hauptbeschäftigung ist der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob sv-frei und als klassischer Minijob abzurechnen (PGR 109, BGR 6100 oder 6500 mit 2%-iger Pauschalsteuer). Der zeitlich später ausgenommen Minijob wird versicherungs- und beitragspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung Eine Ausnahme besteht in der Arbeitslosenversicherung. Hier müssen beim 2. Minijob keine Beiträge abgeführt werden (BGR 1101, PGR 101 – LStKI 6). Es spielt keine Rolle, ob die 450€-Grenze durch beide Minijobs bei der Konstellation mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung überschritten wird.

**Wie ist es bei einem Selbständigen, der keine Hauptbeschäftigung hat, sondern nur seine Selbständigkeit, wieviel Minijobs darf er haben. Einen, wie wenn man eine Hauptbeschäftigung hat oder mehrere bis 450,00 €?**

Hier scheidet eine Addition des 2. Minijobs aus, da es keine vergleichbare Additionsvorschrift für Selbstständige gibt. Somit kann der Selbständige auch mehrere Minijobs haben, nur diese werden wie üblich addiert. Bei Überschreitung der 450,00 € - Grenze besteht dann Versicherungspflicht zumindest in der RV+AIV, in der KV+PV müsste zusätzlich noch geprüft werden, inwieweit hier tats. Versicherungspflicht besteht wegen evtl. hauptberuflich selbst. Tätigkeit.

**Wenn man 3 Minijobs hat mit folgenden Gehältern: 100EUR, 150 EUR und 150 EUR. Welche Steuerklassen werden für je Minijob benutzt? Danke!**

Da alle drei Minijobs die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen und deshalb auch Pauschalbeiträge zur RV anfallen, ist je Minijob eine 2%-ige Pauschalsteuer möglich.

**Eine Teilzeitbeschäftigung mit 20 Stunden und dann 2 Minijobs, geht das?**

Ja. Aufgrund der Additionsvorschriften ist der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob versicherungsfrei bzw. nur in der RV pflichtig (PGR 109, BGR 6100 bzw. 6500). Der 2. Minijob muss mit der verspflichtigen Hauptbeschäftigung addiert und in PGR 101 und BGR 1101 gemeldet werden.

**Wenn mein AN angibt, dass er einen weiteren Minijob mit einem Entgelt von 200 € hat und bei uns ebenfalls als Minijobber abgerechnet werden möchte. Wie kann ich sicher sein, dass es wirklich max. 200 € sind?**

Soweit beide Beschäftigungen bei der Minijob-Zentrale gemeldet sind und über 450 Euro liegen, dann werden Sie auch von der Minijob-Zentrale informiert. ggf. kann man sich ja auch eine Kopie der Lohnabrechnung geben lassen. Wichtig ist,



dass Sie sich über einen Einstellungs-/Personalfragebogen absichern, um einen rückwirkenden Eintritt von Versicherungspflicht zu vermeiden.

#### **Was ist, wenn der Mitarbeiter mir nicht mitteilt, dass er weitere Minijobs hat?**

Sie sind als Arbeitgeber verpflichtet mit der "Checkliste zum Minijob" den Arbeitnehmer nach weiteren Beschäftigungsverhältnissen abzufragen. Liegt Ihnen diese Checkliste vollständig ausgefüllt und unterschrieben vor, dann ist für Sie die Sache erledigt. Zusätzlich sollten Sie den Minijobber vertraglich verpflichten, Ihnen rechtzeitig jede Änderung, wie z.B. die Aufnahme weiterer Minijobs, anzuzeigen.

#### **Kann ich gleichzeitig einen Minijob und eine kurzfristige Beschäftigung bei zwei verschiedenen Arbeitgebern ausführen?**

Ja dies ist durchaus möglich, Minijob und kurzfristige Beschäftigung werden nicht zusammengerechnet.

#### **AN ist in einem Hauptbesch. /Teilzeit und hat 1 Minijob z.Zt. Einkommen von 80,- € und möchte ein 2.Minijob von 370,- € monatlich annehmen, wie verhält sich das?**

Hauptbeschäftigung ist sozialversicherungspflichtig. Der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob mit den 80 € ist sv-frei (BGRS 6100 bzw. 6500, PGRS 109). Der zeitlich später aufgenommene 2. Minijob wird beitragspflichtig in der Kranken-, Pflege-, und Rentenversicherung. Beitragsfreiheit besteht in der Arbeitslosenversicherung (BGRS 1101, PGRS 101).

#### **AN bezieht Altersrente und hat 3 Minijobs Job A: 270,00 € ab 01.01.2019 + Job B: 170,00 € ab 01.01.2020 + Job C: 120,00 € ab 01.01.2021 Entsteht ab dem 01.01.2021 Versicherungspflicht für alle 3 Minijobs? - Beitragsgruppe 3301?**

Das ist korrekt, wenn die Regelaltersgrenze bereits erreicht ist (PGR 119). Bei Flexi-Rentenbezug vor Regelaltersgrenze ist die BGR 3101 (PGR 120) zu melden.

### **Kurzfristige Beschäftigung**

#### **Was bedeutet bei der Kurzfristigen Beschäftigung - Keine wiederholte Beschäftigung? Ist es möglich den Mitarbeiter nach einer Unterbrechung von mindestens 2 Monaten, wieder auf kurzfristiger Basis zu beschäftigen?**

Das geht zwar im Prinzip, bei einer ständigen Wiederholung besteht allerdings eine Gefahr, die auch in den Geringfügigkeits-RL beschrieben wird unter Abschnitt B. Nr. 2.3: „Eine kurzfristige Beschäftigung liegt hingegen nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll, also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht. In diesem Fall handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung. Die Regelmäßigkeit ergibt sich bereits daraus, dass die Arbeit nicht unvorhersehbar in wechselnder Häufigkeit und zu verschiedenen Zeiten übernommen wird (vgl. Urteil des BSG vom 1. Februar 1979 - 12 RK 7/77).“ Bitte solche Fälle in der Praxis am besten über Ihre AOK vor Ort oder durch die Minijob-Zentrale prüfen lassen.

#### **Welche Umlage Pflichten gelten bei kurzfristig Beschäftigten?**

Insolvenzgeldumlage und Umlage 2 sind auf alle Fälle zu zahlen. Umlage 1 fällt an bei Teilnahme des Arbeitgebers an der Umlage 1 (bis zu 30 anrechenbare Arbeitgeber) und bei Beschäftigungen über 4 Wochen.

#### **Ist ein Student, der einen Tag in der Woche aushilft, als Minijobber oder Aushilfe zu führen?**

Die Beurteilung als Minijobber ist sicherer, wenngleich mit Pauschalbeiträgen verbunden. Denkbar wäre aber auch ein auf max. 1 Zeitjahr befristeter Rahmenvertrag mit bis zu 70 Arbeitseinsätzen, hier flexibler Arbeitseinsatz möglich. Dann Anmeldung mit PGR 110 (BGR 0000) zu Beginn des Rahmenvertrags und Abmeldung erst zum Ende des Zeitjahres.

#### **Wird die kurzfristige Beschäftigung bei Studenten auf die Familienversicherung angerechnet? d.h. fällt für diesen Studenten die Familienversicherung weg?**

Grundsätzlich wirkt sich eine kurzfristige Beschäftigung nicht negativ auf die Familienversicherung aus. Bei der Prüfung der Einkommensgrenze für die Familienversicherung (2021: mtl. 470,00 €) kommt es auf das regelmäßige Einkommen an. Es ist allerdings immer der Einzelfall zu betrachten, wenn mehrere Beschäftigungen zusammentreffen, deshalb unbedingt bei der betreffenden Kasse nachfragen.

**Kurzfristige Beschäftigung mit 5-Tage-Woche über 3 Monate jahresübergreifend = jahresübergreifend zu betrachten? Ohne 5-Tage-Woche (z.B. 3-Tage-Woche) sind die Arbeitstage zu zählen und jedes Kalenderjahr für sich zu betrachten?**  
Sofern die kurzfristige Beschäftigung im Voraus auf mehr als 3 Monate befristet ist (auch jahresübergreifend), dann handelt es sich nicht um eine kurzfristige Beschäftigung. Beispiel: befristete Beschäftigung vom 1.12.2020 bis 31.3.2021 => keine Kurzfristigkeit, da insgesamt mehr als 3 Monate.

**Nochmal: Kurzfristige Beschäftigung mit 5-Tage-Woche über 3 Monate (01.12.-28.02.) jahresübergreifend = zusammenhängend jahresübergreifend zu betrachten? Gleicher Sachverhalt aber ohne 5-Tage-Woche (z.B. 3-Tage-Woche) sind die Arbeitstage zu zählen und jedes Kalenderjahr für sich zu betrachten? Wären dann im neuen Jahr mehrere kleine Zeiträume möglich, die in den März rein reichen?**

Die Zeit vom 01.12.-28.02. ist zusammenhängend, jahresübergreifend zu betrachten. Diese Zeit darf für sich alleine betrachtet die 3 Monate bzw. bei weniger als 5-Tage-Woche 70 Arbeitstage nicht überschreiten. Sind im Vorjahr (also dem Jahr in dem ab 01.12. die aktuelle Beschäftigung stattfinden soll, schon Vorbeschäftigungen vorhanden) sind diese mit dem Monat Dezember zusammen zu zählen. Bei Überschreiten der 3 Monate / 70 Arbeitstage liegt dann für die gesamte Zeit 01.12.-28.02. keine kurzfristige Beschäftigung vor. Bei kleineren, einzelnen Zeiträumen ist jeder für sich betrachtet neu zu prüfen. Beispiel: befristete Beschäftigung vom 1.12.2020 bis 31.1.2021. Im Jahr 2020 bereits zwei Monate kurzfristige Vorbeschäftigung anzurechnen. Keine kurzfristige Beschäftigung, da unter Einbeziehung der Vorbeschäftigungen insgesamt mehr als 3 Monate.

**Ist die kurzfristige Beschäftigung nicht gedeckelt auf 12,- €/Std?**

In der SV gibt es keine Deckelung. Bei der pauschalen Lohnsteuer in Höhe von 25 Prozent wird ein max. Stundenlohn festgelegt. Der Arbeitgeber kann nach § 40a Abs.1 EStG bei kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmern die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 % erheben, wenn der Arbeitslohn täglich 120 EUR (seit 1.1.2020) nicht übersteigt, die Beschäftigung über 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht hinausgeht und der Stundenlohn höchstens 15 EUR (seit 1.1.2020) beträgt.

**Müssen Umlagen bei kurzfristiger Beschäftigung bezahlt werden?**

U1 fällt nur bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 4 Wochen an, weil während der ersten 4 Woche der Beschäftigung der EFZ-Anspruch ruht (§ 3 Abs. 3 EFZG). U2 fällt stets an, ebenso Insolvenzgeldumlage.

**Gibt es 2021 Corona-bedingte Ausnahmen?**

Im Bereich der kurzfristigen Beschäftigung wird derzeit eine Ausdehnung auf 4 Monate bzw. 102 Arbeitstage wegen der Saisonkräfte (Erntehelfer in der Landwirtschaft) für den Zeitraum März bis einschl. Oktober 2021 diskutiert. Ein entsprechender Kabinettsbeschluss der Bundesregierung liegt schon vor. Es müssen die weiteren Beratungen im Dt. Bundestag abgewartet werden (nach Ostern geplant). Wir halten Sie auch auf unserem Fachportal ([www.aok.de/fk](http://www.aok.de/fk)) auf dem Laufenden.

## Zusammenrechnung

**Die Frage Hauptberuf + Minijob und kurzfristiger Job = ja möglich, aber wie sieht es mit der kurzfristigen Beschäftigung aus, wird dieser dann mit Steuerklasse 6 versteuert?**

Ja, hier fällt die Steuerklasse 6 an. Weitere Möglichkeit wäre eventuell die pauschale Versteuerung der kurzfristigen Beschäftigung durch den Arbeitgeber mit 25%. Hier müssen aber gewisse Voraussetzungen aus steuerlicher Sicht erfüllt sein.

**Das wird aber teuer mit 25%!**

Bei den kurzfristigen Beschäftigungen wird in aller Regel von den Arbeitnehmern die Steuerklasse verwendet. Evtl. zu viel gezahlte Steuern werden dann mit dem Lohnsteuerjahresausgleich des Arbeitnehmers berichtigt. Hier nochmal kurz die Voraussetzungen für die Pauschalsteuer von 25%: Der Arbeitgeber kann nach § 40a Abs.1 EStG bei kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmern die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 % erheben, wenn der Arbeitslohn täglich 120EUR (seit 1.1.2020) nicht übersteigt, die Beschäftigung über 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht hinausgeht und der Stundenlohn höchstens 15 EUR (seit 1.1.2020) beträgt. Zu beachten ist jedoch, dass eine kurzfristige Beschäftigung im Sinne des § 40a Abs. 1 EStG dann nicht mehr gegeben ist, wenn von Anfang an einen wiederholten Einsatz vereinbart ist, eine Wiederholungsabsicht also von Anfang an besteht.

**Kann ich mir nicht vorstellen mit der Steuerklasse des AN, da die Hauptbeschäftigung mit seiner Steuerklasse versteuert wird und wenn die kurzfristige Beschäftigung ein Nebenarbeitgeber ist grundsätzlich die Steuerklasse 6 eingespült wird.**

Das können Sie gerne in § 40a Abs. 1 EStG nachlesen. Bitte bedenken Sie, dass die Pauschalsteuervariante eine Ausnahme von der üblichen StKl 6 in der Nebenbeschäftigung ist.

**Haftet der Arbeitgeber für falsche Angaben des Arbeitnehmers betreffend der kurzfristigen Vorbeschäftigungszeiträume? D.h. falls der AN bestätigt, dass er weniger kurzfristige Beschäftigungstage hatte als tatsächlich ausgeübt wurde. Wie sieht es mit der Haftung des AG im Rahmen der SV-Prüfung aus?**

Wenn der Arbeitgeber alle für die Feststellung der versicherungsrechtlichen Beurteilung notwendigen Befragungen im Hinblick auf evtl. Vorbeschäftigungen (z.B. mittels Einstellungsbogen) getroffen hat, tritt die Versicherungspflicht erst mit der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Einzugsstelle (z. B. Minijob-Zentrale) ein, es kommt dann also zu keiner rückwirkenden Feststellung der Versicherungspflicht.

**Wie erfährt man von vorherigen kurzfristigen Beschäftigungen bei anderen AG?**

Entweder durch den AN selbst, der grundsätzlich verpflichtet ist, Vorbeschäftigungen anzugeben. Falls er diese nicht macht bzw. falsche Angaben, erfahren sie das aber durch die Minijob-Zentrale.

Der Arbeitnehmer muss Ihnen dies beim "Eingangsfragebogen" angeben. Hier sind Sie natürlich auf die Richtigkeit der Angaben angewiesen. Zur Vermeidung rückwirkender Versicherungs- und Beitragspflicht sollten Sie unbedingt auf den "Eingangsfragebogen" Wert legen, da man dem Arbeitgeber ansonsten grobe Fahrlässigkeit unterstellen könnte.

### Berufsmäßigkeit

**Nachweis Berufsmäßigkeit: reicht es, wenn der Bewerber mir ankreuzt und unterschreibt, dass er Student ist, oder benötige ich eine Studienbescheinigung?**

Eine Immatrikulationsbescheinigung ist unbedingt zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

**Nachweis Berufsmäßigkeit: Welchen Nachweis brauche ich von der Hausfrau?**

Hier genügt die Angabe auf der Checkliste!

**Wenn ein Schüler nach Abschluss ins Ausland geht (KEIN Work-and-Travel) und reist (durch Erbe oder Eltern finanziert) = nicht berufsmäßig. Reicht die Unterschrift des ehemaligen Schülers?**

Hier genügen die Angaben des Minijobbers auf der Checkliste!

**Berufsmäßig ist doch auch ein Arbeitsloser mit Bezug von Arbeitslosengeld?**

Grundsätzlich ja. Aber nach einer neuen Rechtsprechung braucht die Berufsmäßigkeit bei Entgelten bis 450 Euro im Monat nicht mehr geprüft zu werden. Das heißt, ein Arbeitsloser kann aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht bis zu 450 Euro verdienen, auch wenn die Beschäftigung auf weniger als ein Monat befristet ist. Es handelt sich dann um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Achtung: das Arbeitslosengeld kann bei Verdiensten über 165 Euro monatlich gekürzt werden bzw. wegfallen.

**Kann ein Schüler nach seinem Abschluss nicht als kurzfristiger Beschäftigter bis zum Beginn seines Studiums arbeiten? Nur als geringfügig Beschäftigter bis 450 € um SV-frei beschäftigt zu sein?**

Doch, das geht durchaus. Schulabgänger, die im Anschluss ein Studium aufnehmen, sind von Haus aus nicht berufsmäßig tätig und können im Rahmen einer kurzfristigen BV versicherungsfrei beschäftigt werden. Zu dokumentieren wäre allerdings die Studienabsicht in Form der Bewerbung um den Studienplatz als Nachweis für den Betriebsprüfer.

ACHTUNG: sollte es sich allerdings um ein duales Studium handeln, wäre nur ein Minijob bis mtl. 450 € möglich, da duale Studenten sv-rechtlich den Auszubildenden gleichgestellt sind.

**Was ist denn mit Schulentlassenen, die bis zur Aushändigung des Zeugnisses arbeiten möchten und danach ein FSJ-Jahr machen?**

Da bis zur Aushändigung des Abschlusszeugnisses der Schülerstatus fortbesteht, ist bis dahin eine kurzfristige Beschäftigung möglich. Erst danach besteht Berufsmäßigkeit.

**Liegt Berufsmäßigkeit vor, wenn kurzfristige Tätigkeit zwischen Schulabschluss und Aufnahme des Studiums liegt?**

Nein, außer es handelt sich um ein duales Studium.

**Reicht für die Beurteilung als kurzfristige Beschäftigung auch die Absichtserklärung zum Studium, z.B. an der Uni (ohne Immatrikulationserklärung), sofern die anderen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung zutreffen?**

Das ist ausreichend und sollten Sie sich schriftlich für die Lohnunterlagen geben lassen. Als Nachweis zählt z.B. auch die Bewerbung an der Uni/Hochschule.

**Berufsmäßigkeit auch bei Hausfrauen oder bei Personen bei denen davon ausgegangen werden kann, dass diese sogenannten Hausfrauen sind?**

Klassische Hausfrauen sind nicht berufsmäßig beschäftigt und können kurzfristig beschäftigt werden.

### Zeitliche Abgrenzung geringfügiger Beschäftigung

**Super, dass Sie den Wechsel zwischen geringfügig und kurzfristig ansprechen. Wir wollten das ab Juli umsetzen. Also Januar bis April eine geringfügige Beschäftigung. Mai und Juni Pause. Ab Juli kurzfristige Beschäftigung. Unser Berufsverband rät ab. Die Begründung lautet, wenn der Mitarbeiter vorher zwei oder drei Tage pro Monat gearbeitet und dann nach der Pause wieder drei oder vier Tage arbeitet ist das immer der gleiche Rhythmus.**

Ich würde in dieser speziellen Konstellation der Auffassung Ihres Berufsverbandes folgen. Es handelt sich auch meiner Ansicht nach nicht um ein völlig neues Beschäftigungsverhältnis. Zu Ihrer Sicherheit sollten Sie diesen Einzelfall unter Vorlage der relevanten Vertragsunterlagen von der zuständigen Einzugsstelle prüfen lassen.

**Ist es möglich, dass ein MA, der bisher saisonbedingt ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis hatte (als Badeaufsicht), in diesem Jahr einer kurzfristigen Beschäftigung nachgeht (auch wieder als Badeaufsicht)?**

Eine geringfügige Beschäftigung und eine kurzfristige Beschäftigung sind nebeneinander bei unterschiedlichen Arbeitgebern möglich. Folgt jedoch eine kurzfristige Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber im Anschluss an eine geringfügige Beschäftigung geht man davon aus, dass es sich um die Fortführung der Beschäftigung handelt, außer es liegt ein Zeitraum von mind. 2 Monaten dazwischen.

**Von der geringfügigen Beschäftigung zur kurzfristigen ohne Karenzzeitraum: Bei völliger Änderung des Arbeitsplatzes des Mitarbeiters, ist da eine Änderung ohne nachteilige Konsequenz möglich? Ist durch jeweilige Arbeitsverträge abgesichert und auch tatsächlich so.**

Wenn sie dies als eindeutig nachweisen können ist es möglich. Es besteht ja die widerlegbare Vermutung. Wenn Sie diese Vermutung klar widerlegen können, funktioniert es.

### Arbeitsrechtliche Grundlagen

**Muss dem Haupt-AG die Arbeitszeit aus der Nebenbeschäftigung (Minijob bei einem anderen AG) vorgelegt werden?**

Nein, eine Vorlagepflicht gibt es nicht. Der Haupt-AG muss darauf hinweisen, welche Zeitgrenzen gelten. Erst wenn es Anhaltspunkte gibt, dass der AN durch die NT zu viel arbeitet (Übermüdung, nachlassende Leistungsfähigkeit), muss sich der Haupt-AG erkundigen und die ggfs. erforderliche Genehmigung der NT zeitlich beschränken.

**Haben Minijobber auch ein Recht auf Feiertagsbezahlung?**

Ja, wenn sie am Feiertag gearbeitet hätten und die Arbeitsleistung wegen des Feiertags ausfällt.

**Muss ein Minijob bei 100% Kurzarbeit weiterbezahlt werden?**

Ja ein Minijob muss bei der Kurzarbeit weitergezahlt werden, sofern mit dem Minijobber keine Ruhensvereinbarung geschlossen wird.

**Fristregelungen einer Kündigung?**

Während der vereinbarten Probezeit gilt eine Kü.frist von 2 Wochen jederzeit. Danach greift die gesetzliche Grundkü.frist von 4 Wochen zum 15. oder Ende des Kalendermonats. Für AG verlängern sich kraft Gesetzes

(§ 622 BGB) die Fristen in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer. Abweichungen im AV oder TV sind aber möglich (nur zugunsten des AN).

**Kündigungsschutz aber erst ab 10 unbefristeten Angestellten, oder?**

Nein, ab 10 regelmäßig beschäftigten AN; Teilzeitkräfte (auch Minijobber) werden nach der Anrechnungsregelung in § 23 KSchG berücksichtigt.

**Wenn Verträge per Mail versendet werden, sind Sie somit nicht wirksam? Müssen die im Original vorliegen?**

Verträge, die per Mail ausgetauscht werden, wahren nicht die Schriftform. Allerdings müssen AV grundsätzlich nicht schriftlich abgeschlossen werden. Ausnahmen sind in manchen TV geregelt; Schriftform gilt auch für Ausbildungsverträge und wichtig (!) die Befristung von AV. Wenn Sie die Schriftform nicht zwingend einhalten müssen, können Sie die AV auch per Mailaustausch schließen.

**Kann der AG mit dem Minijobber vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis während Kurzarbeit ruht?**

Ja, kann nicht nur, das sollte er auch tun, denn ansonsten hätte der Minijobber grundsätzlich auch einen Lohnanspruch, der bei einer Betriebsprüfung evtl. als Phantomlohn zu einer Nacherhebung von Minijob-Pauschalbeiträgen führen kann. Bitte denken Sie daran, sich vom Minijobber eine entspr. schriftl. Einverständniserklärung geben zu lassen.

**Gilt die Aufzeichnungspflicht, wenn ich Familienangehörige beschäftige?**

Seit Einführung des Mindestlohns ist eine Aufzeichnung verpflichtet. Dies gilt grds. auch für Familienangehörige. Ausgenommen sind nahe Familienangehörige (Ehegatten, Lebenspartner und Abkömmlinge). Nach § 1 Abs. 2 der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung sind die dort genannten engen Angehörigen von der Aufzeichnungspflicht nach dem MiLoG befreit. Einen Vordruck hierzu finden Sie auf der Homepage der Minijob-Zentrale unter [https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Formulare/gewerblich/12\\_formblatt\\_stunden.html?nn=704462](https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Formulare/gewerblich/12_formblatt_stunden.html?nn=704462)

**Kann ich die Stundennachweise nach einer SV Prüfung vernichten?**

Sie sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

**Wenn der Sohn des Geschäftsführers einer GmbH als geringfügig Beschäftigter eingestellt ist, muss dieser einer Aufzeichnungspflicht nachkommen?**

Dies kommt dann auch auf die Stellung des GmbH Geschäftsführers an (ist er alleiniger Gesellschafter, oder nicht).

**Ja, er ist alleiniger Geschäftsführer**

Soweit er alleiniger (Gesellschafter-) Geschäftsführer ist, besteht keine Aufzeichnungspflicht für den Sohn des Geschäftsführers der GmbH, da der Vater nach § 1 Abs. 2 der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) als Geschäftsführer vertretungsberechtigtes Organ der juristischen Person (GmbH) ist.

**Wenn ein MA in Kurzarbeit ist und nebenher einen Minijob ausüben möchte...hat dies sozialversicherungsrechtliche Nachteile?**

Nein. Das hat nach geltendem Recht auch keine negativen Auswirkungen auf das KUG, denn bis 31.12.2021 führt die Aufnahme eines Minijobs während Kurzarbeit nicht zur Kürzung des KUG.

**Unser Minijobber hat eine Hauptbeschäftigung in Vollzeit aber ist in dieser zurzeit durch Corona in Kurzarbeit. Kann er da auch durch Krankheitsvertretung mehr arbeiten und verdienen???**

Ja wenn im Minijob wegen Corona Mehrarbeit anfällt, kann der Minijobber auch mehr verdienen. Jedoch innerhalb eines Zeitjahres maximal an 3 Monaten. Die Aufnahme eines Minijobs während der Kurzarbeit bleibt grundsätzlich anrechnungsfrei auf das Kurzarbeitergeld, bei höherem Verdienst z.B. wegen Krankheitsvertretung sollte das aber bei der Agentur für Arbeit angezeigt werden.

**Bei Kurzarbeit Null sollte eine Vereinbarung über Ruhen des Minijobvertrages geschlossen werden. Ist eine solche Vereinbarung auch nötig, wenn die Kinderbetreuungsstätte aufgrund staatlicher Anordnung (Corona-Schließung der Kindergärten und Schulen) erfolgt ist?**

U.E. ist dies nicht notwendig. Der Unterscheid liegt darin, dass der Minijobber ja keinen Anspruch auf KUG hat. Bei Kita-/Schulschließung hat der Minijobber durchaus einen Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz. I.d.F. zahlt der Arbeitgeber die zustehende Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG im Auftrag der Entschädigungsbehörde aus und erhält danach eine Erstattung dieser Beträge. WICHTIG: ein Anspruch auf Entschädigung nach dem IfSG besteht nur, wenn der AG nicht zur Entgeltzahlung nach § 616 BGB verpflichtet ist (dieser Anspruch muss also arbeitsvertraglich ausgeschlossen sein).

**Ist es möglich, dass man eine monatliche AZ mit dem Zusatz, "Die Arbeitszeiten erfolgt nach Absprache mit dem Abteilungsleiter und im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung" festlegt?**

Wenn der AN ein echtes Entscheidungsrecht hat (also Einsätze auch ablehnen kann), ist das zulässig. Dann ist es kein Fall der Arbeit auf Abruf, weil die voraussetzt, dass der AG einseitig die Arbeitsleistung abfordern darf.

**Minijobber werden ja häufig als flexible Arbeitskräfte eingesetzt mit max. Stundenkontingent pro Monat (wg. Mindestlohn und Einhaltung der 450-EUR-Grenze). Man kann also ja nur den Stundenlohn schriftlich festhalten und nicht die Monatsstunden/Wochenstunden fix festhalten/niederschreiben. Wie macht man das vertraglich am besten? / Wie kann man das schriftlich niederschreiben?**

Wenn das Stundenvolumen pro Monat feststeht, können Sie den derzeitigen Stand im AV vereinbaren (also monatliche Stundenzahl und Vergütung). Sie können dann weiter vereinbaren, dass sich die monatliche Stundenzahl reduziert, wenn der Mindestlohn steigt, um immer die 450-EUR-Grenze einzuhalten. Wenn dann tatsächlich eine Erhöhung des Mindestlohns erfolgen sollte, müssten Sie zur Sicherheit die neue monatliche Stundenzahl und die Vergütung vereinbaren.

**Kann der Beschäftigte auf die tariflich vorgesehene Einmalzahlung verzichten, damit er die Entgeltgrenze nicht überschreitet?**

Ein Verzicht auf tarifliche Arbeitsbedingungen (hier Vergütungen) ist, wenn beide Seiten tarifgebunden sind (Mitglied Gewerkschaft und AG-verband) nur sehr eingeschränkt zulässig. Hier aber hätte ich mit einem Verzicht kein Problem, wenn der Verzicht durch ein höheres Nettoeinkommen im Vergleich zum Erhalt der Sonderzahlung zu einer Begünstigung des AN führt. Aus sv-rechtlicher Sicht wird hierzu in den Geringfügigkeits-RL unter lfd. Nr. B. 2.2.1.1 in Absatz 4 ausgeführt: „Hat der Arbeitnehmer auf die Zahlung einer einmaligen Einnahme im Voraus schriftlich verzichtet, dann kann die einmalige Einnahme - ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit eines solchen Verzichts - vom Zeitpunkt des Verzichts an bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden.“

**Wir sind ein Pflegedienst. Wir möchten jetzt während Corona keine neuen Nebentätigkeiten genehmigen. Eigentlich zum Schutz unserer Klienten. Ist das arbeitsrechtlich zulässig?**

Das kommt auf den Einzelfall und die jeweilige NT an. Wenn durch die NT das Infektionsrisiko nicht steigt (bspw., wenn ein AN von zu Hause aus Telefonmarketing betreiben möchte), ist eine Untersagung der NT aus meiner Sicht nicht zulässig. Steigt dagegen das Infektionsrisiko dürfte derzeit (!) eine Untersagung der NT zulässig sein.

**Kann der Stundennachweis (vom AG) auch mit einer Excelliste erstellt bzw. dokumentiert werden? Muss diese vom AN unterzeichnet werden?**

Der AZ-Nachweis kann auch per Excelliste geführt werden. Die Unterzeichnung durch den AN ist nicht zwingend erforderlich, aber sehr empfehlenswert.

**Nur Minijob (Hausfrau, familienversichert) jetzt schwanger. Mutterschaftsgeldzuschuss? Habe gelesen bekommt einmalig 210 € und wenn über 390 € einen Zuschuss? Wie verhält sich das?**

Sie haben Recht. Einmaliges Mutterschaftsgeld durch den Bund von 210 EUR (Antrag vom Bundesamt für Soziale Sicherung: <https://www.bundesamtsozialesicherung.de/de/mutterschaftsgeld/ueberblick/>). Und falls das monatliche Entgelt 390 Euro (13,- x 30 Tage) überschreitet, entsteht auch ein Anspruch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld durch den Arbeitgeber in Höhe der Differenz von max. 450,00 € und 390,00 € monatlich (erstattungsfähig über Ausgleichskasse U2 der Minijob-Zentrale), nähere Infos unter [https://www.minijob-zentrale.de/DE/01\\_minijobs/02\\_gewerblich/03\\_infos\\_fuer\\_arbeitgeber\\_und\\_entgeltabrechner/05\\_welche\\_absicherung/02\\_arbeitgeberversicherung/node.html](https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/02_gewerblich/03_infos_fuer_arbeitgeber_und_entgeltabrechner/05_welche_absicherung/02_arbeitgeberversicherung/node.html)

**MA hat Vollzeitjob (versicherungspflichtig) und Minijob. MA ist schwanger. In welchem Job bekommt sie die 13 Euro Mutterschaftsgeldzuschuss?**

Übersteigt das aus mehreren Arbeitsverhältnissen insgesamt bezogene kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt 13 EUR, hat jeder Arbeitgeber nach § 20 Abs. 2 MuSchG einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu leisten. Die 13 EUR Mutterschaftsgeld durch die Krankenkasse werde anteilmäßig auf beide Beschäftigungen umgerechnet. Hierzu erhalten beide Arbeitgeber eine Mitteilung der Krankenkasse, welcher Anteil der 13 EUR anzurechnen ist. Der AG-Zuschuss zum Mutterschaftsgeld aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung wird von der U2-Ausgleichskasse der Krankenkasse erstattet (z.B. AOK) und der AG-Zuschuss zum Mutterschaftsgeld aus dem Minijob von der Ausgleichskasse der Minijob-Zentrale.

**Ist es ausreichend, wenn der Arbeitnehmer mir schriftlich bestätigt, dass er seine Arbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz richtet?**

Ja, ergänzend sollte noch geregelt werden, dass der AN Sie über Veränderungen der AZ im Neben-AV informiert.

**Ein LKW-Fahrer arbeitet in der Hauptsaison im Sommer oft mehr als 8 Std. / Tag. Dafür im Winter deutlich weniger. Könnte es hier ein Problem mit dem Arbeitszeitgesetz geben, für den Arbeitgeber ergeben?**

Man kann bspw. auf Grundlage eines TV einen längeren Ausgleichszeitraum vereinbaren. Sie müssten prüfen, ob ein TV Anwendung findet oder jedenfalls für die Branche in Ihrer Region einschlägig ist, der eine solche Verlängerung des Ausgleichszeitraums zulässt.

**Wie ist mit den Verträgen bei Saisonbetrieben? Kann man diese immer befristen?**

Ja, der sog. vorübergehende Arbeitsbedarf ist ein Sachgrund. Allerdings sollte darauf geachtet werden, dass die "Saison" klar geregelt ist.

**Kann ich einen Mitarbeiter arbeitsvertraglich als Minijobber immer für ein Jahr befristen oder muss ich den Arbeitsvertrag nach der 2.ten Befristung unbefristet weiterführen?**

Auch hinsichtlich der Befristung gelten die Minijobber als "normale" AN. Ohne Sachgrund wäre also die dritte Befristung unwirksam mit der Folge, dass der AN ein unbefristetes AV geltend machen kann. Aus sv-rechtlicher Sicht macht eine Befristung bei einem 450,00 € - Job keinen Sinn.

**Manche unsere Minijobber arbeiten in einer Woche etwa 32 Stunden und in den anderen Wochen des Monats gar nicht. Im Arbeitsvertrag stehen dann 8 Stunden wöchentlich und dazu noch eine Zusatzvereinbarung Arbeit auf Abruf. Ist das ausreichend?**

Arbeitsrechtlich ist das gar kein Fall der Arbeit auf Abruf, da das AZ-Volumen ja feststeht (32 Stunden/Monat). Die Flexibilität besteht "nur" in der ungleichen Verteilung. Deshalb ist hier die Vereinbarung eines monatlichen AZ-Volumens, verbunden mit dem Recht des AG, die AZ auf die Wochentage verteilen zu können, ausreichend.

**Ist es gestattet während Kurzarbeitergeldbezug einen Minijob aufzunehmen?**

Arbeitsrechtlich ist dies möglich. Ein während der Kurzarbeit aufgenommener Minijob bis 450 € wird aktuell nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Eine während Kurzarbeitergeldbezug aufgenommene kurzfristige Beschäftigung mit einem Entgelt von monatlich mehr als 450 € wird dagegen auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

**Kann der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag mit Minijobber angeben, dass in den 450 € Job ein 13. Gehalt enthalten ist, um Gleichbehandlungsgrundsatz mit Vollzeitkräften zu berücksichtigen? Muss hier auch der Stundenlohn passen? oder muss man das 13. Gehalt hier auch extra im Vertrag aufführen?**

Nein, man kann das 13. Gehalt auch monatlich gewähren und so den Anspruch des AN nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz erfüllen. Das funktioniert natürlich nicht, wenn der AN nur in Höhe des Mindestlohns vergütet wird. Um Diskussionen zu vermeiden sollte die Zusammensetzung der Vergütung (also Grundvergütung bzw. Grundstundenlohn zzgl. "umgelegtes" 13. Gehalt) im AV niedergelegt werden.

**Gibt es Musterarbeitsverträge für Minijobber? Und wenn ja, wo können diese heruntergeladen werden?**

Auf der Homepage der Minijob Zentrale gibt es viele Vordrucke oder Formblätter zum Runterladen. Auch Arbeitsverträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte. [https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Formulare/gewerblich/11\\_Arbeitsvertrag.html?nn=702008](https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Formulare/gewerblich/11_Arbeitsvertrag.html?nn=702008)

**Muss an Minijobber Weihnachts- oder Urlaubsgeld bezahlt werden, wenn Vollzeitmitarbeiter dies mit dem Freiwilligkeitsvermerk erhalten. Wie sieht es aus, wenn nur ein Teil der Belegschaft z.B. Urlaubsgeld erhält? Beispiel Baugewerbe: gewerbliche Arbeitnehmer erhalten Urlaubsgeld aufgrund Tarifvertrags, die Angestellten bekommen kein Urlaubsgeld**

Wenn es sich bei den Sonderzahlungen um „kollektive“ Leistungen des AG handelt, die also nicht nur an einzelne AN gezahlt werden, haben auch Minijobber Anspruch auf die Leistungen. Dies gilt auch dann, wenn die Sonderzahlungen als freiwillige Leistung deklariert werden. Rechtsgrundlage für den Anspruch der Minijobber ist in diesen Fällen der allg. arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Wird die Sonderzahlung durch einen TV geregelt und fällt der Minijobber nicht in den Anwendungsbereich der tariflichen Regelung, greift der allg. arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz in der Regel nicht ein. Der Minijobber hätte dann keinen Anspruch.

**Kann man einen Minijobber auch kündigen, während der Kurzarbeit?**

Ja. Wenn Sie mehr als 10 AN beschäftigen benötigen Sie allerdings einen Kündigungsgrund. Für verhaltens- oder personenbedingte Kündigungen gelten insoweit keine Besonderheiten. Lediglich die betriebsbedingte Kündigung ist etwas schwieriger, weil KUA ja einen nur vorübergehenden Arbeitsrückgang voraussetzt, eine betriebsbedingte Kündigung dagegen einen dauerhaften Rückgang.

**Schwangere Arbeitnehmerin erhält Beschäftigungsverbot durch den Hauptarbeitgeber (versicherungspflichtige Beschäftigung), wie ist das mit ihrem Minijob? kann sie diesen weiter ausüben?**

Wenn es sich nicht um ein generelles Beschäftigungsverbot handelt, ja. Es kann ja sein, dass das Verbot aufgrund der Tätigkeit ausgesprochen wurde. Sie sollten natürlich auch für ihren Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchführen.

**Urlaub**

**Wäre die Berechnung des Urlaubsentgelts anhand eines Beispiels mit Zahlen möglich?**

Die Dauer des Urlaubsanspruchs ist zunächst auf Grundlage der tatsächlichen Anzahl der Arbeitstage pro Woche zu berechnen. Insofern ergeben sich im Vergleich zu anderen Teilzeitbeschäftigten keine Besonderheiten.

Das Urlaubsentgelt wird für Mini-Jobs wie folgt berechnet:

Ein Mini-Jobber ist zur Arbeitsleistung an zwei Tagen pro Woche zu je fünf Stunden verpflichtet. Er erhält eine Stundenvergütung in Höhe von EUR 10,00 brutto. Genau so wurde das Arbeitsverhältnis in den zurückliegenden 13 Wochen auch abgerechnet. Dann berechnet sich das kalendertägliche Urlaubsentgelt wie folgt:

In den zurückliegenden 13 Wochen hat der Arbeitnehmer insgesamt EUR 1.300,00 brutto verdient (EUR 100,00 brutto Wochenvergütung x 13 Wochen = EUR 1.300,00 brutto). Dieser Betrag ist durch die Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage zu dividieren. Bei zwei Arbeitstagen pro Woche sind dies bezogen auf den 13 Wochen-Zeitraum 26 Tage. Das kalendertägliche Entgelt beträgt also EUR 50,00 brutto (EUR 1.300,00 / 26 Tage = EUR 50,00 pro Tag). Diesen Betrag erhält der Arbeitnehmer für die Dauer des Urlaubs. Hätte der Arbeitnehmer in den 13 Wochen noch EUR 100,00 als zusätzliche Vergütung für Überstunden bekommen (Gesamtvergütung also EUR 1.400,00), ist für die Berechnung des Urlaubsentgelts gleichwohl nur von EUR 1.300,00 auszugehen. War der Arbeitnehmer in den 13 Wochen an zehn Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt und hatte er bereits weitere zwei Tage Urlaub, ist gleichwohl die Vergütung bezogen auf den 13 Wochen-Zeitraum durch 26 Arbeitstage zu dividieren. Urlaubs- und Krankheitszeiten werden also beim Divisor berücksichtigt.

**Kommt auch Urlaubsberechnung bei 110 Beschäftigung?**

Urlaubsrechtlich werden kurzfristig Beschäftigte, obwohl auch sie dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) unterfallen, regelmäßig die 6-monatige Wartezeit nicht erfüllen. Ihnen steht jedoch ein Teilurlaubsanspruch nach § 5 Abs. 1b BUrlG zu.

**Kann der Urlaubsanspruch auch in Form von Entgelt abgegolten werden?**

Eine Abgeltung des Urlaubs kommt nach dem Gesetz nur bei Beendigung des AV in Betracht; im laufenden AV also nicht.

**Wie sollte die Berechnung der Urlaubstage und des Urlaubsentgelts bei einer unregelmäßigen AZ erfolgen?**

Wenn es für die AZ eine bestimmte Regelmäßigkeit gibt (bspw. immer 2 Tage/Woche), dann ist hiervon auszugehen. Wenn es gar keine Regelmäßigkeit gibt, wäre es ganz korrekt den Urlaub fortlaufend auf Grundlage der tats. AZ zu



berechnen. Dann steht aber erst am Jahresende fest, wieviel Urlaub der AN genau hat. Man könnte im AV auch für Zwecke der Urlaubsberechnung eine bestimmte "Tage-Woche" vereinbaren oder von der durchschnittlichen AZ ausgehen. Im Streitfall könnte sich der AN auf die eingangs dargestellte Berechnung berufen.

**AN arbeitet 36 Stunden an drei Tagen im Monat. Wie viele Stunden erhält der Minijobber an einen Urlaubstag erstattet?**

Der Rechenweg ist ein anderer: Sie müssen die Vergütung der letzten 13 Wochen vor dem Urlaub ermitteln und dies durch die Anzahl der AT in dem Zeitraum dividieren. Dann erhalten Sie die tägliche Urlaubsvergütung.

**Müssen die steuerfreien Zuschläge bei der Berechnung für die Urlaubsvergütung auch berücksichtigt werden?**

Ja, da hier ein arbeitsrechtlicher Anspruch auch während des bez. Erholungsurlaubs besteht.

**Kann ich bei Rentnern, die mtl. nur 3-4 Tage arbeiten, den Urlaubsanspruch ausschließen?**

Nein, auch Rentner gelten als "normale" AN und haben Anspruch auf Urlaub. In Höhe des ges. Mindesturlaubs kann er auch nicht ausgeschlossen werden.

**Wie viele Urlaubstage muss ich dem Minijob gewähren?**

Das ist abhängig von der Anzahl der AT. Berechnungsgrundlage ist dann jedenfalls der ges. Mindesturlaub von 20 Tagen bei 5-Tage-Woche bzw. 24 Tagen bei 6-Tage-Woche.

**Wenn ein Minijobber ein Jahr befristet angestellt ist, wie viel Urlaubsanspruch hat der Mitarbeiter gesetzlich? Gibt es hier eine Regelung? Oder wird dies wie bei TZ Kräften auf die Tage umgerechnet?**

Hierzu gibt es eine Hilfe auf der Seite der Minijob-Zentrale: [https://www.minijob-zentrale.de/DE/05\\_multifunktionsleiste/03\\_service/05\\_tools\\_rechner/Urlaubsrechner/node.html](https://www.minijob-zentrale.de/DE/05_multifunktionsleiste/03_service/05_tools_rechner/Urlaubsrechner/node.html)

**Bei ungeradem Urlaubsanspruch... muss ich auf volle Urlaubstage aufrunden oder auf halbe Urlaubstage?**

Mindestens halbe Tage werden aufgerundet (auf volle Tage). Eine Aufrundung auf halbe Tage findet nicht statt.

**Ich stelle neu einen Minijobber mit unregelmäßigen Stunden ein. Wie berechne ich den kommenden Urlaub?**

Wenn die AZ auf eine bestimmte Anzahl an Tagen pro Woche oder Monat aufgeteilt ist, wie bei normalen TZ-AN. Wenn es überhaupt keine Regelmäßigkeit gibt, müssten Sie den Urlaub fortlaufend berechnen, also die Anzahl der AT bis zu dem jeweiligen Monat berechnen und dann anteilig dem die tats. geleisteten AT gegenüberstellen. Dann dieses Verhältnis auf den ges. Mindesturlaub (oder einen etwaigen tariflichen oder vertraglichen Urlaub) anwenden.

**Entsteht bei langzeitkranken Mitarbeitern der gesetzliche oder der tarifliche Urlaubsanspruch?**

Der tarifliche Urlaubsanspruch, wenn sie in den Anwendungsbereich des TV fallen.

**Reicht es, den Minijobbern den Mindesturlaub zu zahlen, auch wenn die SV-pflichtigen AN mehr Urlaubstage haben?**

Hier liegt es nahe, dass die Minijobber auch einen Anspruch auf den (anteiligen) höheren Urlaubsanspruch nach dem allg. Gleichbehandlungsgrundsatz haben. Anders wäre es, wenn der höhere Urlaub im TV geregelt ist und die Minijobber nicht in dessen Anwendungsbereich einbezogen sind.

**Minijob Entgeltfortzahlung und Urlaubsgeld: muss hier mit dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen gerechnet werden oder kann man die Stunden pro Tag mit dem Stundenlohn bezahlen?**

Bei dem Urlaubsentgelt (nicht dem Urlaubsgeld = Sonderzahlung aus Anlass des Urlaubs) muss mit der durchschnittlichen Vergütung im 13-Wochen-Zeitraum gerechnet werden. Ein Abstellen auf den Stundenlohn würde mathematisch auf das identische Ergebnis herauslaufen, wenn abgesehen von der Grundvergütung keine sonstigen Leistungen (Zulagen oder Zuschläge etc.) gewährt werden. Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kommt es darauf an, was der AN am Tage der Krankheit hypothetisch verdient hätte. Hier ist also nicht auf den 13-Wochen-Zeitraum abzustellen.

**Aber die Berechnung des Urlaubsanspruchs kann ich aus einem Jahr berechnen? Unsere Fahrer haben eine 7 Tage Woche und fahren jeden Monat unterschiedlich.**

Wenn Sie es ganz korrekt machen möchten, müssten Sie den Urlaubsanspruch auf Grundlage der tatsächlichen AZ (= AT) fortlaufend berechnen. Dann steht der Urlaubsanspruch endgültig aber auch erst am Ende des Jahres fest. Aus meiner

Sicht ist es aber auch vertretbar, die AZ des Vorjahres heranzuziehen. Im Streitfall aber könnte sich der AN auf den ersten Berechnungsweg berufen.

#### **Gilt für die Minijobber automatisch der Tarifvertrag (z.B. 30 Tage Urlaub) des Unternehmens?**

Der TV gilt nur, wenn die Anwendung im AV vereinbart ist oder der AN Mitglied in der tarifschließenden Gewerkschaft und der AG Mitglied im AG-Verband ist (oder selbst den TV abgeschlossen hat = HausTV). Liegt einer dieser Fälle vor, muss noch geprüft werden, ob der TV auf die geringfügige Beschäftigung überhaupt anzuwenden ist. Manche TV enthalten Ausnahmen. Wenn das alles geklärt ist und der TV Anwendung findet, hat der Minijobber tats. Anspruch auf den anteiligen Tarifurlaub.

#### **GFb: Arbeitsumfang, Wenn ich im Arbeitsvertrag durchschnittlich 10 Stunden pro Woche angebe, ist die Berechnung des Urlaubsentgeltes dann mit 43,48 Stunden pro Monat, davon 1/65 zu rechnen, auch wenn ich den Zusatz mit 52 Wochen in den Vertrag bringe und der AN tatsächlich nie auf 10 Stunden pro Woche kommt? Was ist bindend die tatsächlichen Stunden der letzten 52 Wochen und die durchschnittliche Angabe von 10 Stunden pro Woche? Was zählt für die Corona-Prämie? 10 Stunden durchschnittlich oder Durchschnitt der tatsächlich geleisteten Stunden der letzten 52 Woche?**

Für die Berechnung der Urlaubsvergütung müssen Sie von den letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn und der dabei erzielten Vergütung ausgehen. Es kommt also auf die tatsächliche Vergütung an. Wenn der AN allerdings deshalb nicht auf die 10 h/w kommt, weil der AG nicht ausreichend "Arbeit hat", dann hat er einen Anspruch auf Bezahlung der 10 h/w. Würde hier nur die tatsächliche AZ abgerechnet, verbliebe zugunsten des AN noch ein Anspruch auf Aufstockung der Vergütung auf die 10h/w. Dieser Anspruch müsste bei der Berechnung der Urlaubsvergütung ebenfalls berücksichtigt werden.

#### **Hat eine Schwangere, wenn die Geburt im Mai ist z.B. Anspruch auf den kompletten Jahresurlaub?**

Grundsätzlich ja, wenn das AV bereits mehr als 6 Monate besteht und auch nicht vor dem 30.6. noch beendet wird.

#### **Hat eine Schwangere während der Elternzeit Anspruch auf Urlaub?**

Eine Mutter erwirbt auch während der Elternzeit Urlaubsansprüche, die der AG aber kürzen kann (für jeden Monat der Elternzeit um 1/12).

### **Entgeltfortzahlung**

#### **Kann ein AN, der im Hauptjob Urlaub hat, beim Minijob-Arbeitgeber eine AU einreichen und auf Entgeltfortzahlung bestehen?**

Ja, wenn er arbeitsunfähig erkrankt ist, hat er auch in der geringf. Besch. Anspruch auf EFZ.

#### **Kann die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen an denen gearbeitet worden wäre im Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden?**

Nein, das kann nicht ausgeschlossen werden.

#### **Haben geringfügig Beschäftigte einen Anspruch auf Freistellung Kind Krank? Bzw. der Arbeitgeber (Umlagepflichtig) Anspruch auf Erstattung?**

Ein Anspruch auf Freistellung, gibt, wie bei allen anderen AN auch, § 616 BGB. Danach haben die AN bei Erkrankung des Kindes und entsprechender Betreuungsnotwendigkeit Anspruch auf bezahlte Freistellung gegen den AG. Allerdings kann § 616 BGB im Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden. Einen Erstattungsanspruch über die Teilnahme an der Ausgleichskasse U1 hat der Arbeitgeber hier nicht, soweit er nach § 616 BGB zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet ist. Minijobber haben keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld, da sie nicht krankenversicherungspflichtig beschäftigt sind. Sie haben jedoch Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit und ggf. einen Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz. Ab der zweiten geringfügigen Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung kann auch aus dieser geringfügigen Beschäftigung ein Anspruch auf Kinderkrankengeld bestehen.

#### **Vermutlich werden Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz ebenfalls als Unterbrechung gemeldet?**

Nein, da ein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gemeldet wird. Somit keine Unterbrechungsmeldung für die SV.

**Bekommt man im Minijob immer Lohnfortzahlung bei Krankheit oder ist dies an gewisse Regeln gekoppelt? Z.B. fester Arbeitsplan oder wöchentlich gleiche Tage?**

Nein, der Anspruch ist unabhängig vom Arbeitsplan etc. Entscheidend ist, ob der Minijobber an dem "Krank-Tag" ohne die Erkrankung gearbeitet hätte. Wenn sich das nicht feststellen lässt, geht das zu Lasten des AN, dann also kein Anspruch auf EFZ.

**Wie werden Zeiten für Quarantäne wegen Corona vergütet? Wer muss die Quarantäne anordnen? ist eine freiwillige Quarantäne z.B. unbezahlter Urlaub?**

Soweit das Gesundheitsamt eine Quarantäne angeordnet hat, bemisst sich die Entschädigung nach dem Verdienstaussfall. Der Arbeitnehmer erhält die Entschädigung für die ersten sechs Wochen in Höhe des Verdienstaussfalls von seinem Arbeitgeber, der dann bei der Entschädigungsbehörde eine Erstattung beantragen kann. Bei einer freiwilligen Quarantäne kann z.B. auch unbezahlter Urlaub vereinbart werden.

**Was mach ich, wenn der Gfb Beschäftigte in Quarantäne ist?**

Wenn die Quarantäne von der Gesundheitsbehörde angeordnet wurde, hat der Minijobber Anspruch auf eine Entschädigung nach dem IfSG, die vom Arbeitgeber verauslagt wird und von der betreffenden Behörde erstattet wird (§ 56 Abs. 1 IfSG).

**Habe ich dann Anspruch auf Erstattung der Quarantäne für die GfB?**

Ja, das ist so. Das IfSG unterscheidet bei der Entschädigung nicht zwischen geringfügigen und komplett sozialversicherten Arbeitnehmern.

**Sonstige Fragen**

**Wie wird der Minijobber an die Minijob-Zentrale gemeldet?**

Minijob mit Personengruppe 109 Beitragsgruppe 6100 bei RV-Pflicht bzw. 6500 bei Befreiung von RV-Pflicht. Kurzfristige Beschäftigung Personengruppe 110 und Beitragsgruppe 0000. Die Meldungen können Sie über das Lohnprogramm erstellen oder eine Übermittlungshilfe verwenden.

**Was muss ich tun, wenn ein Minijobber länger als drei Monate nicht arbeitet, erst nach z.B. 6 Monate wieder?**

Bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis bitte unbedingt nach einem Zeitmonat mit MG "34" abmelden. Bei erneuter Arbeitsaufnahme Anmeldung mit MG "13". Bsp. letzter Arbeitstag des Minijobbers = 26.3.2021 - erneute Arbeitsaufnahme am 1.8.2021 => Abmeldung vom 0101 bis 26042021 (MG 34) und erneute Anmeldung mit MG 13 zum 01082021.

**Wie prüft man die 6-Wochenfrist bei Minijobbern in Bezug auf Zusammenhang von verschiedener Krankheit, wenn die 42 Tage Grenze überschritten wird?**

Dies wird genauso geprüft, wie bei normalen Arbeitnehmern. Innerhalb von 6 Monaten werden die Zeiten der gleichen Arbeitsunfähigkeit/Krankheit zusammengerechnet. Zuständig für Auskünfte darüber ist nicht die Minijob-Zentrale, sondern die Krankenkasse, bei der der Minijobber krankenversichert ist. Eine Vorerkrankungsanfrage kann jedoch nicht im Rahmen des elektronischen Anfrageverfahrens (DTA EEL) wie bei versicherungspflichtigen Arbeitnehmern erfolgen.

**Man kann Zusammenhänge aber nicht elektronisch über das Meldecenter abfragen. Wie frage ich das nach?**

Das ist leider so, das geht bei Minijobbern nur per (manueller) Nachfrage über Telefon, Mail, Post etc. an die KK, bei der der Minijobber versichert ist.

**Wie erfahre ich bitte, ob es sich um die gleiche Krankheit hier handelt?**

Wenn der AN die AU-Bescheinigung bei der AOK (als "Stammkasse") abgegeben hat, dann können wir Ihnen weiterhelfen.