

gesundes
unternehmen



Minijobs – geringfügige und kurzfristige Beschäftigungen

Fachinformationen für Arbeitgeber 2024

AOK. Die Gesundheitskasse.

Impressum

gesundes unternehmen

Broschüre Minijobs – geringfügige und kurzfristige Beschäftigungen

Herausgeber:

AOK-Bundesverband,
Rosenthaler Straße 31,
10178 Berlin

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH,
Stadtdeich 2–4,
20097 Hamburg
Internet: ministrygroup.de

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

Gestaltung:

Ministry Group GmbH

Erscheinungsweise:

jährlich

Rechtsstand:

1.1.2024

Titelbild:

AOK

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

©AOK 1/2024

Vorwort

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

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

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

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

Wann immer Sie Fragen haben, steht Ihnen Ihre AOK jederzeit gern mit Rat und Tat zur Seite.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre AOK
Die Gesundheitskasse.

Mehr News & Infos

aok.de/arbeitgeber
Das Arbeitgeberportal
Ihrer AOK

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



Geringfügig entlohnte Beschäftigung



Haushaltsscheckverfahren –
Beschäftigung in Privathaushalten



Steuern

Alle Themen im Überblick

1	Geringfügig entlohnte Beschäftigung	6	3	Abgrenzung einer geringfügig entlohten von einer kurzfristigen Beschäftigung	38
1.1	Einheitliches Beschäftigungsverhältnis	7	4	Haushaltsscheckverfahren – Beschäftigung in Privathaushalten	39
1.2	Verbot nachteiliger privatrechtlicher Vereinbarungen	8	5	Informationen des Arbeitgebers	42
1.3	1-Euro-Jobs	8	6	Meldungen	44
1.4	Regelmäßiges Arbeitsentgelt	8	7	Entgeltfortzahlungsversicherung	50
1.5	Sonderzahlungen	11	8	Insolvenzgeldumlage	51
1.6	Flexible Arbeitszeitregelungen	12	9	Zuständige Einzugsstelle	52
1.7	Arbeit auf Abruf	14	10	Steuern	53
1.8	Entgeltberechnung	15	11	Pflichten des Arbeitgebers	55
1.9	Parallel ausgeübte Beschäftigungen	17	12	Minijobs bei Jugendlichen	56
1.10	Besondere Personenkreise	20	Anhang	57	
1.11	Beginn der Versicherungspflicht	23	Abkürzungen	57	
1.12	Pauschalbeiträge	23	Rechtsquellen	58	
1.13	Mindestbeitragsbemessungsgrundlage	24			
1.14	Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	26			
1.15	Bestandsschutzregelung	28			
2	Kurzfristige Beschäftigung	31			
2.1	Berechnung der Dauer	31			
2.2	Rahmenvereinbarung	32			
2.3	Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen	33			
2.4	Berufsmäßigkeit	35			
2.5	Verlängerung (Überschreiten)	36			
2.6	Beschäftigte mit Entsendebescheinigung A1	37			



1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

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

Das Kriterium für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung und die damit verbundene Versicherungsfreiheit ist die Höhe des Arbeitsentgelts. Dies darf regelmäßig im Monat 538 Euro nicht übersteigen. Die Arbeitszeit und die Anzahl der jeweiligen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich.¹ Mit der Gesetzesänderung zum 1. Oktober 2022 wurde die dynamische Ausgestaltung der Höchstgrenze umgesetzt. Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns führt zur Erhöhung der Gering-

füdigkeitsgrenze. Diese orientiert sich an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden, wobei diese Stundenzahl nichts mit der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung eines Minijobs zu tun hat. Die Geringfügigkeitsgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben. Die nächste Änderung erfolgt zum 1. Januar 2025.

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

Eine beitragsfreie Familienversicherung ist bei Ausübung eines Minijobs 2024 bis zu 538 Euro monatlich möglich. Bei geringfügig entlohnt Beschäftigten zahlt der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung, wenn diese gesetzlich krankenversichert sind. Daneben zahlt er den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung, zusätzlich zahlen die Beschäftigten die Differenz zum aktuellen Rentenversicherungsbeitragssatz.

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

1.1 Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

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

einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen (**Beispiel 1**). Es handelt sich selbst dann um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber, wenn neben der Berufung in ein Beamtenverhältnis auch ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag geschlossen wird (zum Beispiel Professoren und Professorinnen, die gleichzeitig Chefarzt oder Chefärztin an einer Universitätsklinik sind).

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

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

Bei den folgenden Personenkreisen ist die Möglichkeit eines Minijobs und der damit verbundenen Sozialversicherungsfreiheit ausgeschlossen, auch wenn sich das tatsächliche

Beispiel 1

Eine Büroangestellte arbeitet an vier Tagen in der Hauptgeschäftsstelle der Firma A. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt dort 1.700 €. An einem Tag der Woche arbeitet sie im Filialbetrieb für monatlich 538 €. Es wurden zwei Arbeitsverträge geschlossen.

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

1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Entgelt im Rahmen der Geringfügigkeitsgrenze bewegt.

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

1.2 Verbot nachteiliger privatrechtlicher Vereinbarungen

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

1.3 1-Euro-Jobs

Es handelt sich hier um eine sozialversicherungsfreie Tätigkeit bei einem auf Gemeinnützigkeit ausgerichteten Träger. Die auszuführenden Arbeiten müssen außerdem im öffentlichen Interesse und wettbewerbsneutral sein. Personen mit 1-Euro-Job beziehen Leistungen der Grundsicherung für Erwerbsfähige. Hier gilt der Grundsatz „Fördern statt fordern“. Damit soll eine verbesserte Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt

erreicht werden. Im Sinne der Sozialversicherung handelt es sich hier nicht um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Somit handelt es sich auch nicht um eine geringfügige Beschäftigung. Die Zahlung stellt vielmehr eine Mehraufwandsentschädigung dar.

1.4 Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Für die Prüfung, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, ist immer vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Es ist also zu prüfen, ob das Arbeitsentgelt regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht. Dabei ist maximal ein Jahreszeitraum (zwölf Monate) zugrunde zu legen. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 538 Euro nicht übersteigen (maximal 6.456 Euro pro Jahr bei ununterbrochen andauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt). Beginnt oder endet ein Minijob im Lauf eines Monats, gilt für diesen Teilmonat ebenfalls der 538-Euro-Wert, eine anteilige Umrechnung ist nicht notwendig.² (**Beispiel 2**)

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

Zur Berechnung des „regelmäßigen Arbeitsentgelts“ ist das Arbeitsentgelt heranzuziehen, auf das Beschäftigte einen Rechtsanspruch haben (zum Beispiel aufgrund einer gesetzlichen Regelung, eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache). Der gesetzliche Mindestlohn ist grundsätzlich zu beachten. Dies bedeutet, es

kommt nicht auf die tatsächliche Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts an. Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder eine „betriebliche Übung“ im Einzelfall sind zu berücksichtigen. Haben Beschäftigte nach einem für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag Anspruch auf einen höheren als den gesetzlich zustehenden Stundenlohn, wird dieser Stundenlohn bei der Prüfung herangezogen. Dadurch kann die Versicherungsfreiheit entfallen. Nur ein arbeitsrechtlich zulässiger Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt.

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

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

Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 6.456 Euro in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Jahreszeitraums nicht überschritten wird. Dies gilt nur dann nicht, wenn eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen ist, weil ihr Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Das ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung nur deshalb geringfügig entlohnt würde, weil die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres lediglich so weit

Beispiel 2

Eine Verkäuferin beginnt am 19.1.2024 ihren unbefristeten Minijob. Im Januar 2024 werden ihr bereits 538 € gezahlt.

Die Arbeitsentgeltgrenze von 538 € gilt bereits im Januar 2024, obwohl das Arbeitsverhältnis erst im Lauf des Januars beginnt. Die Verkäuferin ist auch im Januar 2024 geringfügig entlohnt beschäftigt. Somit besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, jedoch grundsätzlich Rentenversicherungspflicht.

Beispiel 3

Ein Verkäufer hat einen befristeten Arbeitsvertrag vom 17.3.2024 bis 31.3.2024. Sein Arbeitsentgelt beträgt in dieser Zeit 300 €.

Das Arbeitsverhältnis ist zwar auf weniger als einen Zeitmonat befristet. Die Geringfügigkeitsgrenze ist aber nicht auf die tatsächliche Beschäftigungsdauer umzurechnen. Das gezahlte Arbeitsentgelt in Höhe von 300 € übersteigt nicht die Geringfügigkeitsgrenze von 538 €. Es handelt sich somit um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Beispiel 4

Eine 64-jährige Rentnerin arbeitet seit 1.1.2024 unbefristet für ein monatliches Arbeitsentgelt von 538 €. Vom 1.8.2024 bis 30.9.2024 arbeitet sie aufgrund einer unvorhersehbaren Krankheitsvertretung für ein monatliches Arbeitsentgelt von 800 €. Dies wurde am 29.7.2024 schriftlich vereinbart.

Es handelt sich weiterhin um einen Minijob, denn das unvorhersehbare Ereignis (die Krankheitsvertretung) überschreitet die zwei Monate nicht. Die Obergrenze von jeweils 1.070 Euro wird ebenfalls nicht überschritten. Beiträge sind dann aus 800 € zu zahlen.

Beispiel 5

Ein Schüler arbeitet seit 1.1.2024 gegen ein Arbeitsentgelt von 490 €. Es kommt immer mal wieder vor, dass unvorhersehbare Mehrarbeit in einzelnen Kalendermonaten erfolgt:

Februar 2024: 560 €

Mai 2024: 630 €

Juli 2024: 560 €

Oktober 2024: 910 €

Aufgrund der unvorhersehbaren Mehrarbeit übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (1.1.2024 bis 31.12.2024) erstmalig aufgrund der unvorhersehbaren Zahlung im Oktober 2024 die für die Annahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung maßgebende Geringfügigkeitsgrenze von 538 Euro. Februar, Mai und Juli 2024 bleiben unberücksichtigt, da die zulässige Jahresentgeltgrenze von 6.456 € im Jahreszeitraum (1.1.2024 bis 31.12.2024) nicht überschritten wird ($9 \times 490 \text{ €} + 560 \text{ €} + 630 \text{ €} + 560 \text{ €} = 6.160 \text{ €}$).

Ein versicherungsfreier Minijob liegt vor, da innerhalb des Zeitjahres (1.11.2023 bis 31.10.2024, aber Beginn der Beschäftigung war am 1.1.2024, deshalb keine Berücksichtigung des Zeitraums 1.11.2023 bis 31.12.2023) nur ein einmaliges unvorhersehbares Überschreiten erfolgt.

reduziert werden, dass das Jahresentgelt 6.456 Euro nicht übersteigt. Wird der Grenzwert unvorhersehbar nur gelegentlich überschritten (Zeitraum bis zu zwei Monate im Zeitjahr), bleibt der Minijob versicherungsfrei, wenn diese Überschreitung im Voraus befristet ist. **(Beispiel 4)**

Als unvorhersehbar gilt die Zahlung eines Arbeitsentgelts, das der Arbeitgeber im

Rahmen seiner vorausschauenden Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht mit hinreichender Sicherheit berücksichtigen konnte, weil es zu diesem Zeitpunkt nicht bekannt war. Darunter fallen beispielsweise Mehrarbeit aus unvorhersehbarem Anlass (zum Beispiel Krankheitsvertretung) sowie Einmalzahlungen, die dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder von einer individuel-

len Arbeitsleistung abhängen. Im Kalendermonat des unvorhersehbaren Überschreitens ist die zusätzliche Zahlung eines Arbeitsentgelts unschädlich, solange das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt in diesem Kalendermonat das Doppelte der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet.

(Beispiel 5)

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

Aufgrund dieser Regelung ist wegen des zweimaligen unvorhersehbaren Überschreitens innerhalb eines Zeitjahrs im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung somit maximal ein Jahresverdienst möglich, der dem 14fachen der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (7.532 Euro) entspricht.

Achtung: Bei geringfügig entlohten Beschäftigungen mit unvorhersehbar schwankendem Arbeitsentgelt, in denen der Arbeitgeber bereits im Vorfeld im Rahmen seiner Jahresprognose für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts unvorhersehbare Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze einkalkuliert hat, darf der Jahreswert von 6.456 Euro nicht überschritten werden. Ein weiteres gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze ist nicht möglich.

1.5 Sonderzahlungen

Einmalige Einnahmen sind bei der Beurteilung des regelmäßigen Arbeitsentgelts dann zu berücksichtigen, wenn sie Beschäftigten vertraglich zugesichert wurden. Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (zum Beispiel aufgrund

Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist (zum Beispiel Weihnachtsgeld), sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts ebenfalls zu berücksichtigen.

Jedoch werden einmalige Zahlungen, wie zum Beispiel Jubiläumszuwendungen, bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt. Hierbei fehlt es an der jährlich wiederkehrenden Zuwendung. Gleiches gilt für einmalige Einnahmen, deren Zahlung dem Grund und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder von einer individuellen Arbeitsleistung abhängig ist.

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

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

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

Sonderzahlungen können zur Sozialversicherungsspflicht führen.

Beispiel 6

Eine seit 1.3.2024 beschäftigte Hausfrau arbeitet für ein monatliches Arbeitsentgelt von 450 €.

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

Die jährliche Entgeltgrenze von 6.456 € (538 € × 12) wird durch die beiden Einmalzahlungen überschritten, die Beschäftigung ist ab 1.3.2024 sozialversicherungspflichtig.

1.6 Flexible Arbeitszeitregelungen

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

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

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen

Bei sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen stehen die flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen (zum Beispiel Betriebsferien oder saisonbedingte Arbeitsspitzen) im Vorder-

grund. Die oder der Beschäftigte erhält ein vertraglich vereinbartes festes Arbeitsentgelt und kann maximal bis zu drei Monate von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Das Arbeitszeitkonto wird bei schwankender Arbeitszeit daher regelmäßig ausgeglichen. Alle Ansprüche sind bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, die sich insgesamt aus der in einem Jahr zu erwartenden Arbeitszeit ergeben. Das Arbeitsentgelt darf in einem Jahr (zwölf Monate) unter Berücksichtigung des zum Ende des Jahres aus einem Zeitguthaben zu erwartenden Arbeitsentgeltanspruchs die Grenze von 6.456 Euro nicht übersteigen. Werden die 6.456 Euro überschritten, finden die Regelungen für Minijobs keine Anwendung mehr.⁴

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

Bei sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen besteht eine Beschäftigung während der Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu drei Monate fort. **(Beispiel 7)**

Wertguthabenvereinbarung

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

Ansparphase des Wertguthabens) versicherungsfrei wird. Entsprechende Vereinbarungen sind ungültig.

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

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

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

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

Beispiel 7

Einstellung eines Arbeitnehmers zum 1.4.2024 mit einem festen Arbeitsentgelt von 538 € im Monat. Dafür verpflichtet sich der Arbeitnehmer, im Jahr (12 Monate) 480 Stunden zu arbeiten. Der Arbeitseinsatz soll flexibel erfolgen, Zeitguthaben sollen regelmäßig auf- und abgebaut werden, wobei der Arbeitnehmer längstens für 3 Monate freigestellt werden soll.

Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Unabhängig von der tatsächlich monatlich erbrachten Arbeitsleistung zahlt der Arbeitgeber die monatlichen Abgaben an die Minijob-Zentrale aus einem Arbeitsentgelt in Höhe von 538 €.

Beispiel 8

Eine gesetzlich krankenversicherte Büroangestellte hat bei Arbeitgeber A ein vereinbartes Arbeitsentgelt ab 1.1.2024 von monatlich 538 €. Ab 1.8.2024 erhält sie einen neuen Arbeitsvertrag. Danach legt sie 328 € in ein Wertguthaben an. Nun arbeitet sie zusätzlich bei Arbeitgeber B für monatlich 180 €.

Maßgebend beim Arbeitgeber A ist das ausgezahlte Arbeitsentgelt von 328 €. Da das Arbeitsentgelt aus beiden Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet, besteht in beiden Beschäftigungen Versicherungsfreiheit. Durch die Wertguthabenvereinbarung konnte also ein zusätzlicher Minijob angenommen werden.

stellung oder Verringerung der Arbeitszeit entnommen werden.

- Das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt muss mit einer vor oder nach der Freistellung beziehungsweise vor oder nach der Verringerung der Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt werden.
- Das Arbeitsentgelt, das aus Wertguthaben entnommen wird, darf 538 Euro monatlich nicht übersteigen.

Bei einer vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung besteht die Möglichkeit, das Wertguthaben zu erhalten. Die oder der Mitarbeitende kann das Guthaben

- auf einen neuen Arbeitgeber übertragen. Voraussetzung ist, dass der neue Arbeitgeber mit der oder dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV abschließt und der Übertragung zustimmt.
- auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen. Voraussetzung für diese Alternative ist, dass das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags mehr als dem Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße entspricht. Die Deutsche Rentenversicherung verwaltet die Wertguthaben bis zu deren Auflösung treuhänderisch und getrennt von ihrem sonstigen Vermögen.

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

1.7 Arbeit auf Abruf

Wenn Arbeitgeber nicht fest voraussehen können, wie viel Arbeit tatsächlich anfällt, wird in manchen Fällen Arbeit auf Abruf vereinbart. Das bedeutet, dass je nach Arbeitsanfall gearbeitet wird und keine festen Arbeitszeiten existieren.

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz sind die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen festgehalten. So muss eine tägliche und wöchentliche Arbeitszeit in einer Abrufvereinbarung festgelegt werden. Die Mindestbeziehungsweise Höchstarbeitszeit ist ebenfalls zu regeln. Problematisch ist es, wenn beispielsweise keine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wurde. Dann gilt arbeitsrechtlich die vorgeschriebene Wochenarbeitszeit von 20 Stunden. Diese ist auch zu vergüten und damit sozialversicherungsrechtlich von Bedeutung. Ein Minijob kann in diesem Fall nicht mehr vorliegen.

1.8 Entgeltberechnung

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

Entgeltumwandlung

Entscheiden sich Mitarbeitende für eine Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge, ist dieser Entgeltteil nicht dem regelmäßigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Voraussetzung ist, dass der Höchstbetrag von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschritten wird.

(Beispiel 9)

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

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

- Steuer- und beitragsfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

- Sachbezüge bis zu 50 Euro monatlich (Bagatellgrenze)
- Geldwerte Vorteile bis zur Höhe des Rabattdbetrags von 1.080 Euro jährlich
- Kindergartenzuschüsse
- Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung (in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung)
- Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Auszubildende, Erziehende, Betreuende oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten in Höhe von 250 Euro monatlich beziehungsweise 3.000 Euro jährlich (§3 Nr. 26 EStG)
- Jährliche Ehrenamtspauschale in Höhe von 840 Euro

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

Schwankendes Arbeitsentgelt

Schwankt das Arbeitsentgelt, ist der regelmäßige durchschnittliche Monatsbetrag

Beispiel 9

Ein Büroangestellter vereinbart am 1.1.2024 ein monatliches Arbeitsentgelt von 740 €. Der Arbeitgeber mindert vereinbarungsgemäß das Bruttoarbeitsentgelt um 210 € für eine Versorgungszusage zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge.

	Arbeitsentgelt	740 €
-	Versorgungszusage	210 €
=	Auszuzahlendes Arbeitsentgelt	530 €

Der Büroangestellte ist geringfügig entlohnt beschäftigt, da aufgrund der Entgeltumwandlung sein Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

durch eine Schätzung beziehungsweise eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Bei neu eingestellten Beschäftigten kann dabei die Vergütung einer oder eines bereits beschäftigten, vergleichbaren Mitarbeitenden herangezogen werden. Bei der Schätzung wird es als zulässig erachtet, wenn Arbeitgeber bei der Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte im Vorfeld festzulegen. Für das Vorliegen eines Minijobs ist es unschädlich, wenn in einzelnen Monaten Arbeitsentgelte oberhalb von 6.456 Euro erzielt werden, wenn die Entgeltgrenze von 6.456 Euro insgesamt nicht überschritten wird. **(Beispiel 10)**

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

Eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung ist allerdings auszuschließen, wenn ihr Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Dies ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte (Vollzeit-)Beschäftigung die Grenze der Geringfügigkeit (bis 6.456 Euro im Jahr) nur dadurch einhält, dass das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres stark reduziert wird. Gleiches gilt, wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begründet sind. **(Beispiel 11)**

Beispiel 10

Eine Servicekraft erzielt 2024 in den Monaten April bis September monatlich 550 € und in den Monaten Oktober 2024 bis März 2025 monatlich 340 €. Das für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebende Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

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

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

Beispiel 11

Eine Servicekraft erzielt saisonbedingt in den Monaten Mai bis Juli 2024 monatlich 1.650 € und in den Monaten August 2024 bis April 2025 monatlich 50 €. Die Grenze von 6.456 € im Jahr wird dadurch eingehalten.

Eine Durchschnittsberechnung ist nicht zulässig, da das Arbeitsentgelt saisonbedingt erheblich schwankt. Es handelt sich lediglich in der Zeit von August 2024 bis April 2025 um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Von Mai bis Juli 2024 besteht Sozialversicherungspflicht.

Zu beachten ist aber, dass bei geringfügig entlohten Beschäftigungen mit unvorhersehbar schwankendem Arbeitsentgelt, in denen der Arbeitgeber bereits im Vorfeld im Rahmen seiner Jahresprognose für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts unvorhersehbare Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze einkalkuliert hat, der Jahreswert von 6.456 Euro nicht überschritten werden darf. Ein gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze ist hier nicht möglich.

1.9 Parallel ausgeübte Beschäftigungen

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

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

der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in allen Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig.⁶ (**Beispiel 12**)

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

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

Anders verhält es sich hingegen, wenn mehrere für sich gesehen geringfügig entlohnte Beschäftigungen (auch bei verschiedenen Arbeitgebern) aufeinanderfolgen, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden. Überschreitet in diesen Fällen das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze, ist die

Beispiel 12

Ein Raumpfleger arbeitet seit 1.2.2024

bei Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von:	260 €
---	-------

bei Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von:	320 €
---	-------

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

1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Beispiel 13

Eine Büroangestellte arbeitet seit Jahren bei Arbeitgeber A für monatlich:	2.200 €
Bei Arbeitgeber B arbeitet sie ab 1.6.2024 für monatlich:	150 €
Ab 1.7.2024 arbeitet sie zusätzlich bei Arbeitgeber C für monatlich:	100 €

In der Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A besteht Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen. Die Beschäftigungen bei Arbeitgeber B und C sind jeweils geringfügig entlohnte Beschäftigungen, da das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Die zeitlich zuerst aufgenommene geringfügige Beschäftigung B wird nicht mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ist die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung und bleibt versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Jedoch wird die zweite geringfügig entlohnte Beschäftigung mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, das heißt, zum 1.7.2024 tritt in der Beschäftigung bei Arbeitgeber C Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ein. In der Arbeitslosenversicherung besteht bei den Arbeitgebern B und C Versicherungsfreiheit. Es sind Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung vom Arbeitgeber B zu zahlen und von der Versicherten ist der Differenzbetrag in der Rentenversicherung zu tragen. Bei Beschäftigung B ist die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht möglich.

Beispiel 14

Ein Verkäufer arbeitet regelmäßig bei Arbeitgeber A für ein monatliches Arbeitsentgelt von:	1.000 €
Zusätzlich arbeitet er regelmäßig bei Arbeitgeber B für ein monatliches Arbeitsentgelt von:	440 €
In der Zeit vom 1.8. bis 15.9.2024 arbeitet er zusätzlich im Voraus befristet bei Arbeitgeber C für:	1.100 €

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

Beispiel 15

Eine privat krankenversicherte Beamtin übt neben ihrer Beamtentätigkeit zwei weitere Beschäftigungen aus. Bei Arbeitgeber B bekommt sie ein monatliches Arbeitsentgelt von 340 €; bei Arbeitgeber C arbeitet sie für ein monatliches Arbeitsentgelt von 230 €.

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

später aufgenommene Beschäftigung, die zu einem Überschreiten der Entgeltgrenze in der Zusammenrechnung führt, nicht geringfügig entlohnt.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung

Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann eine geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ausgeübt werden. Somit sind aus der „ersten“ geringfügigen Beschäftigung nur vom Arbeitgeber des Minijobs Pauschalbeiträge zu berechnen, von dem oder der Versicherten ist der Differenzbetrag in der Rentenversicherung zu tragen. Jeder zusätzlich aufgenommene Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung in den Zweigen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zusammengerechnet.

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

versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeschlossen.

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

Für die Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung mit einem Minijob. Damit werden eventuelle Arbeitslosengeldzahlungen aus geringfügigen Beschäftigungen vermieden.⁷ Für die Arbeitslosenversicherung werden auch mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden, nicht zusammengerechnet. (**Beispiel 13**)

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

Beispiel 16

Ein selbstständiger Maler arbeitet seit 1.2.2024 bei Arbeitgeber A und B jeweils geringfügig entlohnt als Sachverständiger. Bei Arbeitgeber A erhält er monatlich 220 € und bei Arbeitgeber B monatlich 200 €.

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

Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungsfreien Hauptbeschäftigung

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

Geringfügig entlohnte Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit

Auch hauptberuflich Selbstständige können geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausüben. Die hauptberufliche Selbstständigkeit ist in der Regel nicht versicherungspflichtig. Somit werden – wie bei den versicherungsfreien Verbeamteten – die Minijobs zusammengerechnet und mit der Minijobgrenze verglichen.⁹ **(Beispiel 16)**

1.10 Besondere Personenkreise

Elternzeit

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

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

Bundesfreiwilligendienst

Teilnehmende an einem Bundesfreiwilligendienst sind versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung. Der Arbeitgeber trägt die Sozialversicherungsbeiträge allein. Eine während des Bundesfreiwilligendienstes ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung ist versicherungsfrei – bis auf die Rentenversicherung. Wird ein zweiter

Minijob aufgenommen, wird dieser nicht mit dem ersten Minijob zusammengerechnet – aber mit dem Bundesfreiwilligendienst. Somit entsteht bei dem zweiten (und weiteren Minijobs) Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungspflicht. Für die Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Addition mit dem Bundesfreiwilligendienst und den weiteren Minijobs. Hier besteht also Versicherungsfreiheit.

Auszubildende

Wenn auf der Grundlage eines Berufsausbildungsvertrags zur Berufsausbildung Beschäftigte zusätzlich eine geringfügige Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb im Rahmen eines Arbeitsvertrags aufnehmen, ist nicht von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Eine versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung ist deshalb möglich. **(Beispiel 17)**

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

Heimarbeiter (nach dem Heimarbeitergesetz)

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

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

Beispiel 17

Eine Auszubildende absolviert bei Arbeitgeber A eine Berufsausbildung. Daneben nimmt sie bei Arbeitgeber A ab 1.2.2024 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gegen ein monatliches Entgelt von 400 € auf.

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

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

Beispiel 18

Ein Arbeitnehmer erhält bei Arbeitgeber A ein monatliches Arbeitsentgelt von 5.500 €. Am 1.3.2023 nahm er eine zweite Beschäftigung bei Arbeitgeber B für ein monatliches Entgelt von 200 € und am 1.10.2023 eine weitere Beschäftigung bei Arbeitgeber C mit 500 € auf.

In der Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A besteht zunächst Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die beiden anderen Beschäftigungen sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen 538 € nicht übersteigt. Der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob bei Arbeitgeber B wird nicht mit der Hauptbeschäftigung addiert. Aus den 200 € sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Außerdem besteht Rentenversicherungspflicht. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber C ist als zweiter Minijob mit der Hauptbeschäftigung zu addieren (Ausnahme: Arbeitslosenversicherung). Die Versicherungspflichtgrenze in 2023 (Monatswert = 5.550 €) wird durch die Addition überschritten. Da auch die Versicherungspflichtgrenze für 2024 (Monatswert = 5.775 €) überschritten wird, endet zum 31.12.2023 die Krankenversicherungspflicht.

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

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

Menschen mit Behinderungen

Diese Personen sind in der Kranken- und Rentenversicherung nicht als Beschäftigte einer (Haupt-)Beschäftigung zu behandeln.¹² Mehrere daneben ausgeübte geringfügig ent-

lohnte Beschäftigungen sind zusammenzurechnen.

Beschäftigte über der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Ein Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) kann unter anderem auch durch Zusammenrechnen einer zweiten oder weiterer für sich gesehen geringfügig entlohnter Beschäftigungen eintreten. Wird dadurch die JAE-Grenze überschritten, wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung zunächst krankenversicherungspflichtig. Die Krankenversicherungspflicht endet in beiden Beschäftigungen mit Ablauf des Kalenderjahrs, in dem die JAE-Grenze überschritten wird, vorausgesetzt, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt aus den Mehrfachbeschäftigungen auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahrs an geltende JAE-Grenze übersteigt. (**Beispiel 18**)

1.11 Beginn der Versicherungspflicht

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

Kommt die Minijob-Zentrale durch Datenabgleich zu dem Ergebnis, dass mehrere bei ihr gemeldete Beschäftigungen zusammenzurechnen und dadurch versicherungspflichtig sind, tritt die Versicherungspflicht mit der Bekanntgabe dieser Feststellung ein.¹³ Der zeitlich nach hinten geschobene Beginn der Versicherungspflicht gilt aber nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären.

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

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

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

1.12 Pauschalbeiträge

Ein Minijob ist für Beschäftigte kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, aber grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. Diese Beiträge trägt er allein.¹⁴ Beschäftigte zahlen die Differenz zum Rentenversicherungsbeitrag, wenn sie sich von der Rentenversicherungspflicht nicht befreien lassen.

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

Die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sind immer an das Bestehen einer

1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

gesetzlichen Krankenversicherung gekoppelt. Um welche Art es sich bei der Versicherung handelt (Pflicht- oder freiwillige Versicherung, Familienversicherung), spielt keine Rolle. Ein von der Krankenkasse erhobener individueller Zusatzbeitrag ist unbeachtlich. Dieser ist für krankenversicherungsfreie Beschäftigte aus dem Minijob nicht zu zahlen.

Der Minijob- und Übergangsbereichsrechner 2024 errechnet für Sie die aktuellen Bezüge für Beschäftigte mit Minijob und im Übergangsbereich.
aok.de/fk/tools/rechner/minijob-und-uebergangsbereichsrechner

Die Differenz zum Rentenversicherungsbeitrag beträgt aktuell 3,6 Prozent; bei einem Minijob im Privathaushalt sind dies 13,6 Prozent. Diese Beiträge zahlen die Beschäftigten. (**Beispiel 19**)

Nähere Informationen zu Minijobs finden Sie unter: aok.de/fk › **Sozialversicherung** › **Minijobs**

Sind geringfügig entlohnt Beschäftigte nicht gesetzlich krankenversichert, fallen (Pauschal-)Beiträge lediglich in der Rentenversicherung an. Die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung werden aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt berechnet. Im Einzelfall können daher Beiträge auch aus einem Wert oberhalb der Minijobgrenze berechnet werden. Dies ist vor allem bei schwankendem Arbeitsentgelt häufig der Fall. Der Arbeitgeber zahlt für versicherungsfreie geringfügig entlohnte

Beschäftigte die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung allein. Zusammen mit der einheitlichen Pauschalsteuer von 2 Prozent, den Umlagebeträgen für die Entgeltfortzahlungsversicherung und der Insolvenzgeldumlage werden die Beiträge ausschließlich an die Minijob-Zentrale abgeführt. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die von ihm zu zahlenden pauschalen Beiträge auf die Beschäftigten abzuwälzen – auch dann nicht, wenn die oder der Beschäftigte damit einverstanden sein sollte. Ausnahme: Steuern (»10).

Minijob-Zentrale, 45115 Essen
Telefon: 0355 2902-70799
E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de

1.13 Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

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

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

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

Beispiel 19

Eine Hausfrau ist bei ihrem Mann gesetzlich familienversichert. Bei Arbeitgeber A arbeitet sie im Privathaushalt seit 1.2.2024 geringfügig entlohnt für monatlich 250 €. Zusätzlich arbeitet sie in einer Arztpraxis zweimal wöchentlich als Reinigungskraft für 200 €. Sie hat sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

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

Beispiel 20

Geringfügig entlohnt Beschäftigter

Kein Befreiungsantrag hinsichtlich Rentenversicherungspflicht

Beschäftigungsbeginn 14.7.2024

Arbeitsentgelt im Juli 2024 80 €

Anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

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

Der Rentenversicherungsbeitrag ist im Juli 2024 aus 105 € zu berechnen.

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

Für Kalendermonate, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wird, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nicht anzusetzen. Ebenfalls nicht anzusetzen ist diese Mindestbeitragsbemessungsgrundlage, wenn neben

der geringfügig entlohnten Beschäftigung eine rentenversicherungspflichtige (Haupt-) Beschäftigung besteht.

Der Mindestbeitrag 2024 beträgt monatlich 32,55 Euro (175 Euro \times 18,6 Prozent). Den zusätzlich entstehenden Rentenversicherungsbeitrag aufgrund der Anwendung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage hat allein die oder der Beschäftigte zu tragen.

(Beispiel 21)

Beispiel 21

Geringfügig entlohnt Beschäftigter

Kein Befreiungsantrag hinsichtlich Rentenversicherungspflicht

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

1.14 Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Die soziale Absicherung geringfügig Beschäftigter ist insgesamt besser geworden und das Bewusstsein der Minijobbenden für ihre Alterssicherung wurde gestärkt. Für geringfügig entlohnt Beschäftigte besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht. Dabei tragen die Versicherten den Differenzbetrag zum Pauschalbeitrag des Arbeitgebers.¹⁶ Geringfügig entlohnt Beschäftigten steht es aber frei, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht (Opt-out) befreien zu lassen.

(Beispiel 22)

Dazu ist ein schriftlicher Antrag bei dem Arbeitgeber erforderlich. Dieser Antrag ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Dies ist für künftige Betriebsprüfungen durch den Rentenversicherungsträger wichtig. Denn der Arbeitgeber hat bei Betriebsprüfungen nachzuweisen, warum keine Rentenversicherungsbeiträge für den Minijob abgeführt wurden. Der Arbeitgeber meldet die Befreiung mittels DEÜV-Meldung an die Minijob-Zentrale. Dafür gelten die üblichen Meldefristen (= nächstfolgende Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen). Widerspricht

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

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

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

Wird die vorgenannte Frist versäumt, wirkt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt. Hierfür stellt die Minijob-Zentrale eine

Beispiel 22

Eine Arbeitnehmerin arbeitet seit 1.2.2024 für 538 € monatlich. Sie arbeitet grundsätzlich geringfügig entlohnt. Dieser Minijob unterliegt von Beginn an der Rentenversicherungspflicht.

Sie kann sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Beispiel 23

Eine familienversicherter Arbeitnehmer nimmt am 1.4.2024 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 410 € auf. Dieser Minijob ist von Beginn an rentenversicherungspflichtig. Er nimmt die Möglichkeit wahr, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Bei seinem Arbeitgeber beantragt er schriftlich die Befreiung. Der Antrag geht am 4.4.2024 beim Arbeitgeber ein und er meldet den Arbeitnehmer am 21.4.2024 bei der Minijob-Zentrale in der BGR „6500“ an.

Die Meldefrist wird eingehalten und die Befreiung tritt am 1.4.2024 ein.

Beispiel 24

Der Arbeitgeber meldet seine Arbeitnehmerin am 21.4.2024 bei der Minijob-Zentrale in der BGR „6100“ (Rentenversicherungspflicht) an (Beschäftigungsbeginn 1.4.2024). Später entschließt sich die Arbeitnehmerin, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Den Antrag erhält ihr Arbeitgeber am 2.10.2024.

**Meldet der Arbeitgeber die Befreiung innerhalb der Meldefrist (Tag nach Antrags-
eingang beim Arbeitgeber = 3.10.2024 + 42 Kalendertage = 13.11.2024), wirkt diese
ab dem Ersten des Monats der Antragstellung. Der Arbeitgeber erstellt dafür eine
Abmeldung zum 30.9.2024 mit Grund „32“ in der BGR „6100“ und zum 1.10.2024
eine Anmeldung mit Grund „12“ in der BGR „6500“. Ab Oktober 2024 sind nur noch
Pauschalbeiträge in der Kranken- und Rentenversicherung zu berechnen.**

entsprechende Anzeige zur Verfügung unter:
minijob-zentrale.de › **Service** › **Formulare**
› **Vorabmeldung Befreiung Rentenversicherungspflicht**

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer des Minijobs und kann nicht widerrufen werden. Endet diese geringfügige Beschäftigung, verliert der Befreiungsantrag seine Wirkung. Bei einer

erneuten Aufnahme eines Minijobs unterliegen Beschäftigte wieder der Rentenversicherungspflicht. Ein erneuter Befreiungsantrag ist notwendig. Dies gilt selbst dann, wenn der neue Minijob bei einem anderen Arbeitgeber nahtlos an den bisherigen anschließt. Beim selben Arbeitgeber verliert die Befreiung erst dann ihre Wirkung, wenn zwischen den Beschäftigungen mehr als zwei Monate liegen.

**Beitragsgruppen und Beitragssätze zum 1.1.2024 auf einen Blick:
Minijobs (Einzugsstelle: Minijob-Zentrale)**

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

1.15 Bestandsschutzregelung

Für am 30. September 2022 versicherungspflichtige Beschäftigte mit einem regelmäßigen Verdienst zwischen 450,01 Euro und 520,00 Euro galt eine Bestandsschutzregelung. Bis längstens 31. Dezember 2023 bestand weiterhin eine versicherungspflichtige Beschäftigung, vorausgesetzt in der Kranken- und Pflegeversicherung bestand kein Anspruch auf eine Familienversicherung. Diese Regelung galt nur dann, wenn ohne die Bestandsschutzregelung kein Versicherungsschutz mehr gegeben wäre. Neu nach dem 30. September 2022 aufgenommene Beschäftigungen waren davon nicht betroffen.

Wenn die Voraussetzungen für die Bestandsschutzregelungen nicht mehr gegeben waren, fanden diese Regelungen auch dann keine Anwendung mehr, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder vorlagen.

Eine Befreiung von der Versicherungspflicht war möglich. Diese wirkte in der Kranken- und Pflegeversicherung vom 1. Oktober 2022 an, vorausgesetzt der Antrag wurde bis zum 2. Januar 2023 beim Arbeitgeber gestellt. Wurden Leistungen in Anspruch genommen, wirkte die Befreiung vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt. Nach dem 2. Januar 2023 war keine Befreiung mehr möglich.

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

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

In der Rentenversicherung galt die Bestandschutzregelung bei gewerblichen Arbeitgebern nicht. Deshalb ging die Meldung bezüglich der Rentenversicherung immer an die Minijob-Zentrale. Im Rahmen des dann bestehenden Minijobs war eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht möglich.

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

Beispiel 25

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

Aufgrund der Übergangsregelung besteht ab 1.10.2022 grundsätzlich weiterhin eine versicherungspflichtige Beschäftigung bis 31.12.2023. Folgende Meldungen waren zu übermitteln: Abmeldung zum 30.9.2022 in Beitragsgruppe 1111 und Personengruppe 101 zur Krankenkasse, Anmeldung zum 1.10.2022 in Beitragsgruppe 0100 oder 0500 und Personengruppe 109 zur Minijob-Zentrale, Anmeldung zum 1.10.2022 in Beitragsgruppe 1011 und Personengruppe 109 zur Krankenkasse, die Umlagen U1, U2 und Insolvenzgeldumlage gingen an die Minijob-Zentrale. Nachdem die Übergangsregelung zum 31.12.2023 ausgelaufen ist, hat der Arbeitgeber zum 1.1.2024 eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung durchzuführen. Sollte der Verdienst weiterhin bei 480 € liegen, besteht ab 1.1.2024 ein Minijob. Die Krankenkasse erhält eine Abmeldung zum 31.12.2023. Der Minijob ist ab 1.1.2024 zur Minijob-Zentrale zu melden.

Zusammenfassung

- Neben dem regelmäßigen Arbeitsentgelt sind Einmalzahlungen sowie eine zulässige Entgeltumwandlung zu berücksichtigen. Schwankendes Entgelt ist gewissenhaft zu schätzen.
- Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden zusammengerechnet – die erste geringfügige Beschäftigung wird nicht mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung addiert.
- Bei Ausübung von einer oder mehreren geringfügig entlohten Tätigkeiten neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung gelten besondere Regeln.
- Ein zweimaliges unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ist innerhalb eines Zeitjahrs möglich. In den betroffenen Monaten darf jeweils das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten werden.
- Ergibt sich aus einer geringfügig entlohten Beschäftigung Rentenversicherungspflicht, sind monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlagen zu beachten.
- Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer des Minijobs – sie kann nicht widerrufen werden.
- Der Befreiungsantrag ist beim Arbeitgeber zu stellen.

2 Kurzfristige Beschäftigung

Die „kurzfristige Beschäftigung“ ist neben den 538-Euro-Jobs die zweite Variante der geringfügigen Beschäftigung. Dafür müssen zwei Bedingungen erfüllt sein:

- Die Beschäftigung ist auf drei Monate oder auf 70 Arbeitstage im Kalenderjahr im Voraus begrenzt.
- Sie darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden, falls das Entgelt über 538 Euro im Monat liegt.¹⁷

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

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

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

rungsrechtlich unerheblich. Arbeitsrechtlich ist der Mindestlohn zu beachten.

2.1 Berechnung der Dauer

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

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

Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten (beispielsweise Beschäftigung bei Arbeitgeber A Fünf-Tage-Woche und Beschäftigung bei Arbeitgeber B Vier-Tage-Woche) werden zur Prüfung der Zeitgrenzen für die Beschäftigungen beide Zeitgrenzen in getrennten Prüfungen herangezogen. Eine Arbeitsschicht über zwei Tage gilt im Übrigen als ein anrechenbarer Arbeitstag.¹⁹ Nicht einbezogen werden geringfügig entlohnte und versicherungspflichtige Beschäftigungen. **(Beispiel 26)**

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

Beispiel 26

Eine Büroangestellte arbeitet bis zum 31.1.2024 für monatlich 1.000 € in einer Arztpraxis am Empfang. Seit 1.2.2024 besteht eine Familienversicherung über ihren Mann bei der AOK. Am 1.4.2024 nimmt sie eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei ihrem früheren Arbeitgeber für monatlich 460 € auf. Im Sommer 2024 arbeitet sie vom 29.7.2024 bis 30.8.2024 an 5 Tagen die Woche (montags bis freitags) kurzfristig in einem Café, in der Zeit vom 18.11.2024 bis 28.11.24 an 4 Tagen die Woche (montags bis donnerstags) auf dem Weihnachtsmarkt. Sie hat sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Die Beschäftigung bis 31.1.2024 ist eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung. Für die geringfügig entlohnte Beschäftigung ab 1.4.2024 hat der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten. Die Arbeitnehmerin trägt den Differenzbetrag in der Rentenversicherung. Für die Beurteilung der kurzfristigen Beschäftigung im November 2024 können zunächst die 70 Arbeitstage herangezogen werden. Diese setzen sich wie folgt zusammen: In dem Café sind 25 Arbeitstage und auf dem Weihnachtsmarkt 8 Arbeitstage anrechenbar, das heißt, im Jahr 2024 wurde an insgesamt 33 Arbeitstagen kurzfristig gearbeitet. Die 70 Arbeitstage wurden nicht überschritten. Es handelt sich jeweils um kurzfristige Beschäftigungen.

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

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

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

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

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

2.2 Rahmenvereinbarung

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

besteht aber eventuell die Möglichkeit, dass die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

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

Wichtige Voraussetzungen sind:

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

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

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

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

liegen und in dem neuen Vertrag eine Begrenzung auf maximal 70 Arbeitstage vorgenommen wird.²⁰

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

2.3 Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

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

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

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

Beispiel 27

Im Voraus befristete Beschäftigung	1.8.2024 bis 15.8.2024 (15 KT)
Weitere kurzfristige Beschäftigungen (jeweils 5-Tage-Woche)	1.3.2024 bis 30.4.2024 (60 KT) 15.5.2024 bis 25.5.2024 (11 KT)

Die zu beurteilende Beschäftigung ist von vornherein befristet. Für die Beurteilung sind 90 Kalendertage maßgebend – volle Kalendermonate werden mit 30 Kalendertagen berücksichtigt. Bei der Addition der kurzfristigen Beschäftigungen ergeben sich somit 86 Kalendertage. Die Grenze von 90 Kalendertagen wird also nicht überschritten. Die Beschäftigung vom 1.8.2024 bis 15.8.2024 ist daher sozialversicherungsfrei.

Beispiel 28

Befristete Beschäftigung (5-Tage-Woche)	10.7.2024 bis 28.7.2024 (15 AT)
Geringfügig entlohnte Beschäftigung	1.9.2023 bis 31.1.2024
Kurzfristige Beschäftigung (5-Tage-Woche)	21.11.2023 bis 30.11.2023 (8 AT)
Kurzfristige Beschäftigung (5-Tage-Woche)	1.3.2024 bis 17.3.2024 (13 AT)
Kurzfristige Beschäftigung (3-Tage-Woche; Di. bis Do.)	6.6.2024 bis 22.6.2024 (9 AT)

Alle Beschäftigungen waren im Voraus befristet. Anrechenbar sind nur Beschäftigungen im selben Kalenderjahr, daher läuft die Rahmenfrist vom 1.1.2024 bis 31.12.2024. Für die Beurteilung der Beschäftigung ab 10.7.2024 kann zunächst die Grenze mit 70 Arbeitstagen geprüft werden. Es handelt sich hier um 37 Arbeitstage (15 + 13 + 9 Arbeitstage). Die geringfügig entlohnte Beschäftigung bleibt außen vor. Somit werden die 70 Arbeitstage nicht überschritten. Die Beschäftigung vom 10.7.2024 bis 28.7.2024 ist kurzfristig und damit sozialversicherungsfrei.

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren kurzfristigen Beschäftigungen treten an die Stelle des Dreimonatszeitraums 90 Kalendertage. Bei vollen Kalendermonaten werden 30 Kalendertage berücksichtigt. Bei Beschäftigungen in Teilmonaten werden die tatsächlichen Tage ausgezählt. Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten sind 90 Kalendertage zu berücksichtigen. Dies gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen

Beschäftigungen jeweils um volle Kalendermonate handelt. (**Beispiel 27 und Beispiel 28**)

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

Beispiel 29

Vorbeschäftigung vom 2.3.2024 bis 28.4.2024 (40 Arbeitstage)

Zu beurteilende Beschäftigung vom 2.6. bis 31.7.2024 (42 Arbeitstage)

Anzurechnende Zeiten aus der Beschäftigung vom 1.3.2024 bis 28.4.2024:

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

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

	57 Kalendertage
--	-----------------

Anzurechnende Zeiten aus der Beschäftigung vom 2.6.2024 bis 31.7.2024:

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

Kalendermonat Juli 2024	= 30 Kalendertage
-------------------------	-------------------

	59 Kalendertage
--	-----------------

Beide optionalen Zeitgrenzen (90 Kalendertage oder 70 Arbeitstage) sind in Summe überschritten. Die Beschäftigung vom 2.6.2023 bis 31.7.2024 ist keine kurzfristige Beschäftigung, sondern sozialversicherungspflichtig.

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

2.4 Berufsmäßigkeit

Kurzfristige Aushilfstätigkeiten sind nur dann versicherungsfrei, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Berufsmäßigkeit ist immer dann anzunehmen, wenn die Beschäftigung für die Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Die Berufsmäßigkeit muss nicht geprüft werden,

wenn das Entgelt für einen Monat oder Teilmonat 538 Euro nicht überschreitet. Das Arbeitsentgelt aus einer parallel laufenden kurzfristigen Beschäftigung ist zu berücksichtigen. Unberücksichtigt bleibt hingegen das Arbeitsentgelt aus einer zuvor beendeten Beschäftigung. Dies gilt jedoch nicht, wenn mehrere – für sich gesehen kurzfristige – Beschäftigungen (auch bei verschiedenen Arbeitgebern) aufeinanderfolgen, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden. Überschreitet in diesen Fällen das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen insgesamt die Entgeltgrenze von 538 Euro, ist für die später aufgenommene Beschäftigung Berufsmäßigkeit zu prüfen.

2 Kurzfristige Beschäftigung

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

Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind auch Beschäftigungszeiten im Ausland zu berücksichtigen, wobei allerdings die Höhe des im Ausland erzielten Arbeitsentgelts unerheblich ist. Folglich werden hier Beschäftigungszeiten, die in einem anderen Staat absolviert werden, auch dann berücksichtigt, wenn das Entgelt bis zu 538 Euro im Monat beträgt.

Keine Berufsmäßigkeit liegt vor bei:

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

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

- Beschäftigungen vor dem Studium, wenn zuvor noch ein Bundesfreiwilligendienst oder ein freiwilliger Wehrdienst abgeleistet wurde. Dies gilt nur, wenn die anzurechnenden Zeiten in dem Kalenderjahr insgesamt die geltenden Zeitgrenzen überschreiten.
- Kurzfristige Beschäftigungen in der Elternzeit
- Beschäftigungen von Personen, die als beschäftigungslos gelten und bei der Agentur für Arbeit für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Arbeit suchend gemeldet sind

2.5 Verlängerung (Überschreiten)

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

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

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

Beispiel 30

Ein Hausmann übernimmt als Verkäufer ab 1.8.2024 bis 30.9.2024 eine Krankheitsvertretung. Das Arbeitsverhältnis wurde im Voraus auf 2 Monate befristet. Am 4.9.2024 ist bereits erkennbar, dass die Vertretungstätigkeit mindestens bis zum 30.11.2024 dauert.

Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung tritt somit ab 4.9.2024 ein. Die Zeit vom 1.8.2024 bis 3.9.2024 bleibt sozialversicherungsfrei.

Weitere Informationen zu Entsendungen finden Sie auf dem Arbeitgeberportal unter: aok.de/fk > Sozialversicherung > Entsendungen

2.6 Beschäftigte mit Entsendebescheinigung A1

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

Zusammenfassung

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

3 Abgrenzung einer geringfügig entlohten von einer kurzfristigen Beschäftigung

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

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

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

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

Zusammenfassung

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



4 Haushaltsscheckverfahren – Beschäftigung in Privathaushalten

Privathaushalte (Familien, Singles, Allein-erziehende oder ältere Menschen) brauchen manchmal Unterstützung bei der Hausarbeit. Die oder der Minijobbende übernimmt diese haushaltsnahen Dienstleistungen, die normalerweise Familienmitglieder ausführen.²¹

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

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

Minijobs in Privathaushalten sind eine spezielle Form der geringfügigen Beschäftigung.

Arbeitgeber zahlen zum einen geringere Pauschalbeiträge als bei gewerblichen Minijobs. Zudem gilt für Minijobs in Privathaushalten eine besondere Steuerermäßigung. Die Einkommensteuer des Arbeitgebers ermäßigt sich für diese Beschäftigungsverhältnisse um 20 Prozent der entstandenen Kosten (maximal 510 Euro im Jahr).

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

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

Auf Grundlage des gemeldeten Arbeitsentgelts berechnet die Minijob-Zentrale die zu zahlenden Abgaben (Gesamtsozialversicherungsbeiträge, Beiträge zur Unfallversicherung, Umlagen für die Entgeltfortzahlungsversicherung sowie gegebenenfalls die Pauschsteuer). Bei einer kontinuierlichen Entgeltzahlung kann der Haushaltsscheck als Dauerschick gekennzeichnet werden.

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

Der Halbjahresscheck ergänzt den normalen Haushaltsscheck. Er stellt ein zusätzliches Angebot zum normalen Haushaltsscheck dar, die Nutzung steht dem Arbeitgeber frei. Dieser Scheck soll zum Abbau von Bürokratie beitragen und den Privathaushalt als Arbeitgeber eines geringfügig entlohnten Beschäftigten von Verwaltungsarbeiten entlasten.

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

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

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

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

Der Haushaltsscheck wird im Internet unter minijob-zentrale.de zur Verfügung gestellt. Er kann auch online ausgefüllt werden.

Für im Privathaushalt geringfügig entlohnt Beschäftigte zahlt der Arbeitgeber Pauschalen mit folgenden Beitragssätzen:

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

Insgesamt betragen die Ausgaben maximal 14,94 Prozent.

Privathaushalte, die am Haushaltsscheckverfahren teilnehmen, zahlen keine Insolvenzgeldumlage.

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

Zusammenfassung

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

5 Informationen des Arbeitgebers

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

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

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

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

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

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

Beispiel 31

Kurzfristige Beschäftigung vom 14.11.2024 bis 16.12.2024

Montag bis Freitag

Keine Berufsmäßigkeit

Vorbeschäftigungen:

1.3.2024 bis 31.3.2024 Kurzfristige Beschäftigung (23 Arbeitstage)

1.5.2024 bis 31.8.2024 geringfügig entlohnte Beschäftigung

Die Beschäftigung vom 14.11.2024 bis 16.12.2024 ist für sich allein gesehen eine kurzfristige Beschäftigung. Es sind 24 Arbeitstage bzw. 33 Kalendertage. Die kurzfristige Beschäftigung vom 1.3.2024 bis 31.3.2024 ist anzurechnen (23 Arbeitstage bzw. 30 Kalendertage). Die geringfügig entlohnte Beschäftigung ist nicht anzurechnen.

Die Beschäftigung vom 14.11.2024 bis 16.12.2024 ist eine kurzfristige Beschäftigung. Eine Anmeldung mit Beginn-Datum 14.11.2024 und der Personengruppe 110 ist zu erstellen. Die Minijob-Zentrale meldet maschinell an den Absender zurück, dass im Jahr 2024 eine kurzfristige Beschäftigung bestand. Eine Zeitangabe zur Dauer der Vorbeschäftigung ist nicht vorgesehen.

Zusammenfassung

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

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

6 Meldungen

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

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

Folgende Angaben sind für eine eindeutige Vergabe einer Rentenversicherungsnummer erforderlich:

- Geburtsort
- Geburtsname
- Geburtsdatum

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

Art der Meldungen

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

- Anmeldungen (inklusive Sofortmeldungen)²⁴
- Abmeldungen²⁵
- Unterbrechungsmeldungen
- Jahresmeldungen*²⁶
- Stornierungen²⁷
- Meldungen von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt
- Meldungen in Insolvenzfällen

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

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

Anzugeben sind für geringfügig Beschäftigte

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

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

Die Besteuerungsart wird mittels folgender Kennzeichen übermittelt:

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

Bei der Anmeldung von kurzfristig Beschäftigten hat der Arbeitgeber zusätzlich anzugeben, wie diese für die Dauer der Beschäftigung krankenversichert sind.

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

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

Gesetzliche Krankenversicherung = „1“

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

Private oder anderweitige Krankheitsabsicherung = „2“

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

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

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

Bei Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber während der Elternzeit entstehen keine Meldepflichten hinsichtlich der Elternzeit. Denn die Krankenkassen haben in diesen Fällen keinen (signifikanten) Informationsbedarf.

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

Arbeitgeber haben auch Entgeltmeldungen für ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherte Beschäftigte mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt zu erstatten.

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

Grund der Abgabe

Hier gelten die gleichen Abgabeschlüssel wie für versicherungspflichtig Beschäftigte:

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

Personengruppenschlüssel

Für Minijobbende sind eigene Personengruppenschlüssel zu verwenden.

„109“ geringfügig entlohnte Beschäftigung
„110“ kurzfristige Beschäftigung
„101“ Beschäftigte

Weitere Informationen finden Sie hierzu auf dem Arbeitgeberportal unter: aok.de/fk › Sozialversicherung › Meldung zur Sozialversicherung

Der Schlüssel „109“ ist auch dann einzutragen, wenn geringfügig entlohnt Beschäftigte auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichteten. Hingegen gilt grundsätzlich der Schlüssel „101“, wenn eine für sich gesehen geringfügig entlohnte Beschäftigung wegen der vorgeschriebenen Zusammenrechnung mit anderen Beschäftigungen versicherungspflichtig wird.

Beitragsgruppenschlüssel

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte sind folgende Beitragsgruppen anzugeben:

„6“ Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung

„5“ Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung

Bei Rentenversicherungspflicht ist für die Rentenversicherung als Beitragsgruppe

„1“ Beitrag zur Rentenversicherung

einzutragen. Für kurzfristig geringfügig Beschäftigte lautet der Beitragsgruppenschlüssel stets „0000“.

Wird während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt (die nicht bereits ab Beschäftigungsbeginn wirkt), wird dies melderechtlich über einen Wechsel der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung angezeigt. In diesen Fällen haben eine

Abmeldung mit Abgabegrund „32“ zum Ende des Zeitraums der Rentenversicherungspflicht sowie eine Anmeldung mit Abgabegrund „12“ ab Beginn des Zeitraums der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (erster Tag des Kalendermonats) zu erfolgen. Der Tag des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber wird in der Meldung nicht angegeben, denn er bestimmt in Verbindung mit dem Eingang der Meldung des Arbeitgebers bei der Minijob-Zentrale lediglich den Zeitpunkt, zu dem die Befreiung wirksam wird.

Tätigkeitsschlüssel

Der Tätigkeitsschlüssel ist neunstellig und für alle Meldungen verpflichtend anzugeben.

Er setzt sich aus folgenden Merkmalen zusammen:

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

- Stelle 8 Arbeitnehmerüberlassung
- Stelle 9 Befristung und Arbeitszeit

Für die „Tätigkeit im Betrieb“ wurde ein alphabetisches Schlüsselverzeichnis erstellt. Das Verschlüsselungssystem wird den Besonderheiten des deutschen Beschäftigungsbildes gerecht.

Die Anwendung „Tätigkeitsschlüssel online“ finden Sie unter web.arbeitsagentur.de/taetigkeitsschluessel

Tabelle: Überblick über die wichtigsten Fristen

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

Vergabe der Betriebsnummer

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

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

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

Meldefristen

Auch für geringfügig Beschäftigte sind die allgemeinen Meldefristen einzuhalten.

Im Überblick die wichtigsten Fristen.

(» **Tabelle auf Seite 47**)

Meldungen bei einer Rahmenvereinbarung

Es besteht die Möglichkeit, eine Beschäftigung für maximal ein Jahr zu befristen und damit die Voraussetzungen für einen kurzfristigen Minijob zu erfüllen (» **2.2**). Hierzu ist eine Rahmenvereinbarung abzuschließen. Diese sieht einen Arbeitseinsatz von maximal 70 Arbeitstagen vor. Bei der Prüfung der Zeitgrenzen wird nicht auf ein Zeitjahr, sondern auf das Kalenderjahr abgestellt. Die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Minijobs müssen also innerhalb des Zeitraums vom 1. Januar bis 31. Dezember eines Jahres zusammengerechnet werden. Dies bedeutet, dass in Beschäftigungen mit Rahmenvereinbarungen zusätzlich zu beachten ist, dass auch Beschäftigungszeiten vor Beginn dieser Rahmenvereinbarung anzurechnen sind, wenn sie im selben Kalenderjahr erfolgt sind. Dabei sind auch eventuelle Vorbeschäftigungszeiten ab 1. Januar zu berücksichtigen. Die Besonderheiten, die wir in Abschnitt 2.3 für Sie dargestellt haben, gelten hinsichtlich der Auszahlung der anzurechnenden Tage auch bei solchen Rahmenvereinbarungen.

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

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

Annahmestelle

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

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

Bestandsschutzfälle zum Stichtag

30. September 2022

Für Bestandsschutzfälle (versicherungspflichtige Beschäftigung am 30. September 2022 mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 und 520 Euro), in denen ab 1. Oktober 2022 in der Rentenversicherung eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, müssen Arbeitgeber Änderungen im Meldeverfahren veranlassen. Die Beschäftigung ist bei der Krankenkasse mit Meldegrund 32 (Beitragsgruppenwechsel) zum 30. September 2022 abzumelden und jeweils mit Meldegrund 12 (Beitragsgruppenwechsel) und dem Personengruppenschlüssel „109“ für die Rentenversicherung bei der Minijob-Zentrale und für die Versicherungszweige der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung bei der Krankenkasse zum 1. Oktober 2022 anzumelden. Wenn eine Befreiung von der Versicherungspflicht in einzelnen Sozialversicherungszweigen erfolgt, sind gegebenenfalls davon abweichende Meldungen erforderlich.

Wenn das regelmäßige Entgelt ab 1. Januar 2024 maximal 538 Euro beträgt, liegt ab 1. Januar 2024 wieder ein Minijob vor. Die Bestandsschutzregelung endete am 31. Dezember 2023. Die Krankenkasse erhält in diesem Fall eine Abmeldung zum 31. Dezember 2023 und der Arbeitgeber meldet den Minijob zur Minijob-Zentrale.

Details zu Meldungen für Minijobbende und im Übergangsbereich finden Sie unter:
aok.de/fk › **Sozialversicherung** › **Meldung**
 › **Meldearten**

Zusammenfassung

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

7 Entgeltfortzahlungsversicherung

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

Die Höhe der zu leistenden Entgeltfortzahlung richtet sich danach, was die oder der Beschäftigte verdient hätte, wäre sie oder er nicht arbeitsunfähig geworden. Bestehen mehrere Minijobs, wird das Arbeitsentgelt von allen Arbeitgebern fortgezahlt. Es gelten die allgemeinen Vorschriften – auch für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit. Die Papier-Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit für den Arbeitgeber ist seit dem 1. Januar 2023 entfallen. Nach Krankmeldung der oder des Beschäftigten kann der Arbeitgeber die AU-Daten elektronisch bei der zuständigen Krankenkasse abfragen. Bei geringfügig Beschäftigten geht die sogenannte eAU-Anfrage an die Krankenkasse und nicht an die Minijob-Zentrale. Arbeitgeber sollten bei geringfügig Beschäftigten deshalb unbedingt die Krankenkasse der oder des Minijobbenden im Entgeltabrechnungsprogramm hinterlegen und darauf hinweisen, dass ein Kassenwechsel mitgeteilt werden muss.

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

Die Betriebsgröße ist für die Teilnahme am Verfahren Umlage U2 für die Aufwendungen bei Mutterschaft im Gegensatz zur Entgeltfortzahlung unerheblich. Die Umlagen U1 und U2 sind bei Minijobbenden – wie die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung – an die Minijob-Zentrale abzuführen.

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

Die Erstattungsanträge sind ausschließlich auf elektronischem Weg bei der Minijob-Zentrale einzureichen.³¹ Diese erstattet im Krankheitsfall 80 Prozent der Aufwendungen und bei Mutterschaft 100 Prozent.

Zusammenfassung

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

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

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

8 Insolvenzgeldumlage

Diese Umlagepflicht besteht kraft Gesetzes. Der Umlagesatz wird jährlich bundeseinheitlich bekannt gegeben und beträgt im Jahr 2024 0,06 Prozent. Die Umlagebeträge werden durch die jeweilige Einzugsstelle eingezogen und zur Finanzierung des Insolvenzgelds an die BA weitergeleitet. Die Zahlung des Insolvenzgelds erfolgt dann über die jeweilige Agentur für Arbeit.

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

2024 beträgt die Insolvenzgeldumlage 0,06 % Prozent.



9 Zuständige Einzugsstelle

Zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale.

Minijob-Zentrale, 45115 Essen
Telefon: 0355 2902-70799
E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de

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

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



10 Steuern

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

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

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

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

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Das Steuerrecht unterscheidet zwischen einer 2-prozentigen einheitlichen Pauschsteuer und einer pauschalen Lohnsteuer von 20 Prozent.

Fragen zu den Steuermerkmalen klären Sie bitte direkt mit dem Betriebsstätten- finanzamt.

Einheitliche Pauschalsteuer von 2 Prozent

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

Pauschale Lohnsteuer von 20 Prozent

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

Kurzfristige Beschäftigung

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

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

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

Die Pauschalierung der Lohnsteuer bei kurzfristig Beschäftigten ist zudem unzulässig, wenn der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich je Arbeitsstunde eine Höchstgrenze von 19 Euro übersteigt.

Zusammenfassung

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

11 Pflichten des Arbeitgebers

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

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

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

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

Zu den Entgeltunterlagen gehören insbesondere:

- Das monatliche Arbeitsentgelt
- Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden
- Die Beschäftigungsdauer (zum Beispiel bei Rahmenarbeitsverträgen)
- Die Erklärung des oder der kurzfristig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen
- Die Erklärung des oder der geringfügig entlohnten Beschäftigten über weitere Beschäftigungen

- Die Bestätigung der oder des Beschäftigten, dass die Aufnahme jeder weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber anzuzeigen ist
- Ein Antrag der geringfügig entlohnten Beschäftigten auf die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist
- Die Bescheide der Einzugsstelle über die versicherungsrechtliche Beurteilung
- Die A1-Bescheinigung für Aushilfstätigkeiten von Saisonarbeitskräften aus einem EU/EWR-Mitgliedstaat (auch Island, Liechtenstein, Norwegen) oder aus der Schweiz
- Bei kurzfristigen Beschäftigungen Angaben und Unterlagen über den Status der Beschäftigten (Schülerinnen oder Schüler, Hausfrauen oder Hausmänner, Studierende, Rentenbeziehende, Arbeitslose)

Zusammenfassung

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

12 Minijobs bei Jugendlichen

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

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

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

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

Die beiden freien Tage sollen aufeinanderfolgen.

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

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

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

Zusammenfassung

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

Anhang

Abkürzungen

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

Rechtsquellen

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

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

Kennen Sie schon die neuen Online-Seminare der AOK?

Termine 2024

Februar

Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

März

Arbeit mit Sinn: macht glücklich und hält gesund

Arbeitsentgelt – Fragen zum Beitrags- und Steuerrecht

Mai

Praktika richtig abrechnen

Juni

Sozialversicherung bei Entsendungen

Ziele erreichen: ein starkes Team aus Erfolgsorientierung

September

Digitale Arbeitswelt = New Work? Chancen für die Gesundheit

Alles Wichtige zur Betriebsprüfung

November

Nachhaltig und gesund: Unternehmen werden zukunftsfähig

November bis Januar 2025

Trends & Tipps 2025

Jetzt informieren:

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



Wollen Sie regelmäßig über aktuelle Themen der Sozialversicherung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung informiert werden?

Abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter unter aok.de/fk/newsletter



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

Fragen Sie unsere Fachleute unter aok.de/fk/expertenforum



Brauchen Sie schnell und umfassend Informationen zu Fragen der Sozialversicherung oder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Recherchieren Sie auf unserer Website aok.de/arbeitgeber