Minijobs (geringfügige Beschäftigungen)

Ansprechpartner: Assessorin Sandra Nützel

@ nuetzel@bayreuth.ihk.de 0921 886-213 Januar 2025

Eine Beschäftigung kann zum einen wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung) und zum anderen wegen ihrer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung) geringfügig sein. Für Minijobs (geringfügige Beschäftigungen) gelten sozialversicherungs- und steuerrechtliche Sonderregelungen. Arbeitsrechtlich gelten aber die gleichen Rechtsvorschriften wie für andere Arbeitnehmer auch.

VERSCHIEDENE ARTEN VON MINIJOBS

Man unterscheidet verschiedene Arten von Minijobs:

- Entgelt-geringfügige Beschäftigung
- Zeit-geringfügige Beschäftigung (kurzfristige Beschäftigung)

Außerdem bestehen in einigen Bereichen unterschiedliche Regelungen für Minijobs im gewerblichen Bereich und solche im Privathaushalt.

GRUNDSÄTZLICHES

Alle Arten von Minijobs sind **für den Arbeitnehmer** sozialversicherungsfrei in der Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung.

Der **Arbeitgeber** zahlt für die **geringfügig entlohnten** Minijobs in der Regel pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, Umlagebeiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie die Insolvenzgeldumlage an die Minijob-Zentrale.

Bei **kurzfristigen Minijobs** muss auch der **Arbeitgeber** keine Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen, hier fallen nur die Umlagebeiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und für die Insolvenzgeldaufwendungen an.

Alle Formen der geringfügigen Beschäftigung unterliegen grundsätzlich der **Steuerpflicht**. Nähere Auskünfte erteilen die Minijob-Zentrale oder die Finanzbehörden.

Wichtig: Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung obliegt dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Erklärung des geringfügig Beschäftigten über weitere Beschäftigungen sowie die Bestätigung, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen ist, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

MINIJOB-ZENTRALE

Zentrale Einzugs- und Meldestelle für geringfügig Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale:

Minijob-Zentrale
45115 Essen
Tel: 0355 2902-70799 (Service-Center)
www.minijob-zentrale.de
E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de

Auf der Internetseite der Minijob-Zentrale finden Sie zahlreiche Broschüren, Formulare, Checklisten und Erläuterungen rund um das Thema Minijob.

MELDEPFLICHTEN

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, Minijobber bei der **Minijob-Zentrale** anzumelden. Weiterhin sind geringfügig Beschäftigte **beim zuständigen Unfallversicherungsträger** zur gesetzlichen Unfallversicherung anzumelden und es sind dort individuelle Beiträge zu entrichten (Besonderheiten gelten für Minijobs in Privathaushalten). Die für den jeweiligen Wirtschaftszweig zuständige Berufsgenossenschaft kann im Portal der gewerblichen Berufsgenossenschaften unter www.berufsgenossenschaft.de ermittelt werden.

Die **zusätzliche Sofortmeldepflicht** in den Wirtschaftszweigen

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,

IHK für Oberfranken Bayreuth
Postanschrift: 95440 Bayreuth | Büroanschrift: Bahnhofstraße 25 | 95444 Bayreuth | 0921 886-0 | info@bayreuth.ihk.de | bayreuth.ihk.de
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001

- Personenbeförderungsgewerbe,
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Unternehmen der Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigungsgewerbe,
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- Fleischwirtschaft und
- Prostitutionsgewerbe

gilt auch für Minijobs und muss **spätestens bei Beschäftigungsaufnahme** direkt an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) erfolgen.

Nähere Informationen zu den verschiedenen Meldepflichten und zum Beitragsverfahren für Arbeitgeber finden Sie auf den Internetseiten der Minijob-Zentrale und der Deutschen Rentenversicherung.

ANWENDUNG ARBEITSRECHTLICHER VORSCHRIFTEN

Geringfügig Beschäftigte sind Arbeitnehmer. Daher sind grundsätzlich alle arbeitsrechtlichen Vorschriften auch auf Minijobber anwendbar. Insbesondere haben sie auch Anspruch auf:

- Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz
- Niederschrift der vereinbarten wesentlichen Arbeitsbedingungen nach dem Nachweisgesetz (schriftlicher Arbeitsvertrag)
- Gleichbehandlungsgrundsatz
- Erholungsurlaub
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei Schwangerschaft und Mutterschaft sowie bei Arbeitsausfall aufgrund eines Feiertages
- Einhaltung von Kündigungsfristen und Kündigungsschutz

Zu den arbeitsrechtlichen Vorgaben finden Sie Informationen auf unserer Webseite.

DOKUMENTATION DER ARBEITSZEIT

Nach dem Mindestlohngesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung muss spätestens innerhalb einer Woche nach der Arbeitsleistung erfolgen und mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Spezielle Formvorschriften bestehen nicht.

IHK für Oberfranken Bayreuth
Postanschrift: 95440 Bayreuth | Büroanschrift: Bahnhofstraße 25 | 95444 Bayreuth | 0921 886-0 | info@bayreuth.ihk.de | bayreuth.ihk.de
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001

GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGUNG

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung **regelmäßig im Monat 556 Euro nicht übersteigt**. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht. Der Betrachtungszeitraum umfasst dabei maximal 12 Monate.

Das entspricht einer Verdienstgrenze von maximal 6.672 Euro pro Jahr bei durchgehender, mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung. Unterliegt der Beschäftigungsumfang jedoch erheblichen Schwankungen, kann sich der Charakter der Beschäftigung unter Umständen ändern, so dass keine geringfügige Beschäftigung mehr anzunehmen ist. Dem regelmäßigen monatlichen Arbeitsverdienst sind einmalige Einnahmen hinzuzurechnen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden, wie z. B. das Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ist vom Arbeitgeber vorausschauend bei Beginn der Beschäftigung bzw. erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen zu ermitteln.

Nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gehören einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt werden, **soweit sie steuerfrei sind** (z. B. steuerfreie Aufwandsentschädigungen bis zu 3.000 Euro im Kalenderjahr). Ein gelegentliches und **nicht vorhersehbares** Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht zur Versicherungspflicht. Über Einzelheiten informiert die Minijob-Zentrale. Ein **Überschreiten der Verdienstgrenze von 556 Euro** sollte **immer mit der Minijob-Zentrale geklärt werden**.

Wird die 556-Euro-Verdienstgrenze überschritten, kann ein sogenannter „Midi-Job“ vorliegen. Dabei handelt es sich um Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt, das 556 Euro, nicht aber 2.000 Euro monatlich übersteigt. Für Midi-Jobs war bis zum 30.06.2019 der Begriff „Gleitzone“ gebräuchlich, mit dem 01.07.2019 wurde gesetzlich der Begriff des „Übergangsbereichs“ eingeführt.

Während der Arbeitgeber die normalen Sozialbeiträge zu zahlen hat, zahlt der Arbeitnehmer bei einem Verdienst innerhalb des Übergangsbereichs lediglich reduzierte Beiträge. Dabei liegt der Beitrag umso höher, je höher der monatliche Verdienst innerhalb des Übergangsbereichs ist. Die Beitragsanteile des Arbeitnehmers und Arbeitgebers können mit Hilfe des Übergangsbereichsrechners der Deutschen Rentenversicherung berechnet werden (www.deutsche-rentenversicherung.de, Suchbegriff: Übergangsbereichsrechner). Für Beschäftigungen im Übergangsbereich ist nicht die Minijob-Zentrale, sondern die jeweilige Krankenkasse des Arbeitnehmers für die Meldungen zur Sozialversicherung und den Einzug der Sozialversicherungsbeiträge zuständig. Nähere Informationen erteilen die Sozialversicherungsträger.

Minijob neben versicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung
Neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann nur ein sozialversicherungsfreier Minijob ausgeübt werden. Der zweite und jeder weitere Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist in der Regel versicherungspflichtig in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Lediglich Arbeitslosenversicherungsbeiträge müssen für diese Beschäftigungen

IHK für Oberfranken Bayreuth
Postanschrift: 95440 Bayreuth | Büroanschrift: Bahnhofstraße 25 | 95444 Bayreuth | 0921 886-0 | info@bayreuth.ihk.de | bayreuth.ihk.de
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001

nicht gezahlt werden. Ausgenommen von der Zusammenrechnung mit der versicherungspflichtigen Beschäftigung wird stets der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob.

Nicht zusammengerechnet werden Einkünfte aus Minijobs und Einkünfte, die neben den Minijobs aus Wehrdienst, Zivildienst, während einer Elternzeit oder aufgrund von Arbeitslosigkeit von der Agentur für Arbeit bezogen werden. In diesen Fällen bleiben die Minijob-Regelungen anwendbar, sofern das Arbeitsentgelt aus allen Minijobs zusammen nicht mehr als 556 Euro beträgt.

Mehrere Minijobs ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung
Hat ein Arbeitnehmer, der keiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgeht, mehrere Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander, sind die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen zusammenzurechnen (nicht zu berücksichtigen sind Arbeitsentgelte aus kurzfristigen Beschäftigungen). Wird bei Zusammenrechnung mehrerer Minijobs die monatliche Grenze von 556 Euro überschritten, so handelt es sich nicht mehr um Minijobs. Vielmehr sind diese Beschäftigungen alle versicherungspflichtig und bei der zuständigen Krankenkasse zu melden.

Pauschalabgabe des Arbeitgebers
Innerhalb der Einkommensgrenze bis 556 Euro sind **die Beschäftigten** von Steuern und Sozialabgaben (Ausnahme Rentenversicherung) befreit (Brutto für Netto).
Der **Arbeitgeber** zahlt eine Pauschalabgabe von rund 30 Prozent.

Die Pauschalabgabe teilt sich folgendermaßen auf (Stand Januar 2025*):

15 %	Rentenversicherung
13 %	Krankenversicherung (soweit gesetzlich krankenversichert)
2 %	Pauschsteuer (bei Verzicht auf Besteuerung nach individuellen Lohnsteuermerkmalen)
1,10 %	U1-Umlage (Krankheit) nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz, wenn nicht mehr als 30 Arbeitnehmer und Beschäftigungsverhältnis nicht von vornherein auf bis zu vier Wochen befristet
0,22 %	U2-Umlage (Mutterschaft)
0,15 %	Insolvenzgeldumlage

Zusätzlich fallen für den Arbeitgeber Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung an (siehe oben unter „Meldepflichten“).

* Sie finden eine aktuelle Beitragsübersicht auf der Webseite der Minijob Zentrale.

Rentenversicherungspflicht des Arbeitnehmers
Personen, die seit dem 01.01.2013 ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht. Da der Arbeitgeber für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bereits den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgelts zahlt, ist nur die

IHK für Oberfranken Bayreuth
Postanschrift: 95440 Bayreuth | Büroanschrift: Bahnhofstraße 25 | 95444 Bayreuth | 0921 886-0 | info@bayreuth.ihk.de | bayreuth.ihk.de
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001

geringe Differenz zum allgemeinen Beitragssatz (2025: 18,6 Prozent) auszugleichen. Es ergeben sich also 3,6 Prozent Eigenanteil für den Minijobber.

Alternativ zur vollen Rentenversicherungspflicht können sich Minijobber von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Hierfür ist ein schriftlicher Befreiungsantrag erforderlich. Dann entfällt der Eigenanteil des Minijobbers und nur der Arbeitgeber zahlt den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung. Hierdurch verlieren Minijobber, die nicht anderweitig der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen, die Ansprüche auf einen Großteil der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Nähere Informationen zu den Melde- und Dokumentationspflichten sowie zu den Voraussetzungen und Wirkungen eines Befreiungsantrags sind bei der Minijob-Zentrale erhältlich.

Minijobber, die in ihrem Minijob vor dem 01.01.2013 bereits versicherungsfrei in der Rentenversicherung waren, bleiben es auch weiterhin. Sie haben aber jederzeit die Möglichkeit, durch Beitragsaufstockung auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten.

Erklärung über weitere Beschäftigungen
Arbeitgeber sind verpflichtet eine Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über weitere Beschäftigungen sowie die Bestätigung, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen ist, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNGEN

Auch für kurzfristig Beschäftigte gelten die oben genannten Meldepflichten. Für kurzfristige Minijobs fallen jedoch insgesamt keine Sozialversicherungsbeiträge an (also auch keine Arbeitgeberpauschalbeiträge zur Sozialversicherung). An die Minijob-Zentrale abzuführen sind aber **Umlagen** nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (Mutterschaft und ggf. Krankheit) sowie die Insolvenzgeldumlage. Zudem besteht Beitragspflicht zur **gesetzlichen Unfallversicherung** bei der zuständigen Berufsgenossenschaft.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie für eine **Zeitdauer** ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als

- drei Monate oder
- insgesamt 70 Arbeitstage

nach ihrer Eigenart (z. B. Erntehilfe) oder im Voraus vertraglich begrenzt ist und **nicht berufsmäßig** ausgeübt wird. Auf die Höhe des Einkommens aus einer solchen Beschäftigung kommt es – anders als bei den 556-Euro-Minijobs - nicht an.

IHK für Oberfranken Bayreuth
Postanschrift: 95440 Bayreuth | Büroanschrift: Bahnhofstraße 25 | 95444 Bayreuth | 0921 886-0 | info@bayreuth.ihk.de | bayreuth.ihk.de
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001

Zeitdauer
Wird die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt, ist der Dreimonatszeitraum maßgeblich. Bei Beschäftigung an regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist der Zeitraum von 70 Arbeitstagen maßgebend.

Eine kurzfristige Beschäftigung kann auch kalenderjahrüberschreitend ausgeübt werden, vorausgesetzt sie ist von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet. Bei einer Beschäftigung vom 15. Oktober bis 15. März des Folgejahres beispielsweise liegt daher **keine** kurzfristige Beschäftigung vor, da die Beschäftigung von vornherein auf mehr als drei Monate befristet ist, auch wenn im jeweiligen Kalenderjahr der Drei-Monats-Zeitraum nicht überschritten wird.

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung **unvorhergesehen** drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein. Stellt sich bereits vor Erreichen der drei Monate oder 70 Arbeitstage heraus, dass die Beschäftigung länger dauern wird, beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tage, an dem das **Überschreiten erkennbar** wird.

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen
Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Minijobs ohne Rücksicht auf die Höhe der erzielten Arbeitsentgelte zusammenzurechnen. Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des Dreimonatszeitraums 90 Kalendertage. Dies gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen jeweils um volle Kalendermonate handelt. Sind bei einer Zusammenrechnung Zeiten, in denen die Beschäftigung regelmäßig an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wurde, und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit von weniger als fünf Tagen zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 70 Arbeitstagen auszugehen.

Befristung durch Rahmenvertrag
Auch wenn die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr nicht überschritten wird, **liegt ein kurzfristiger Minijob nicht vor**, wenn die Beschäftigung im Rahmen eines **Dauerarbeitsverhältnisses** oder eines **regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses** ausgeübt wird. Dies ist dann der Fall, wenn sie von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über einen längeren Zeitraum ausgeübt werden soll. Es besteht allerdings die Möglichkeit, eine Beschäftigung für maximal ein Jahr zu befristen und damit die Voraussetzungen für einen kurzfristigen Minijob zu erfüllen, wenn dies über einen Rahmenarbeitsvertrag erfolgt, der einen Arbeitseinsatz von maximal 70 Arbeitstagen vorsieht. Wird im Anschluss an einen solchen Vertrag mit einem Abstand von mindestens zwei Monaten ein neuer Rahmenarbeitsvertrag mit einer Befristung bis zu einem Jahr und einer Begrenzung auf maximal 70 Arbeitstage abgeschlossen, kann im Regelfall vom Beginn des neuen Rahmenarbeitsvertrages an wiederum von einem kurzfristigen Minijob ausgegangen werden. Innerhalb eines Kalenderjahres dürfen die 70 Arbeitstage nicht überschritten werden.

IHK für Oberfranken Bayreuth
Postanschrift: 95440 Bayreuth | Büroanschrift: Bahnhofstraße 25 | 95444 Bayreuth | 0921 886-0 | info@bayreuth.ihk.de | bayreuth.ihk.de
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001

Keine Berufsmäßigkeit
Eine kurzfristige Beschäftigung liegt weiterhin auch dann nicht mehr vor, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt regelmäßig 556 Euro im Monat übersteigt (die Berufsmäßigkeit muss also nur dann geprüft werden, wenn der Arbeitnehmer das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt von 556 Euro überschreitet). Eine Beschäftigung wird u. a. dann berufsmäßig ausgeübt, wenn sie nicht mehr von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Sie darf nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts bzw. -standards bestimmend sein. Personen, die beschäftigungslos und bei der Arbeitsagentur für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Arbeitssuchende gemeldet sind, sind als berufsmäßig beschäftigt anzusehen.

Lohnsteuer
Die Besteuerung des Arbeitsentgelts aus kurzfristigen Minijobs erfolgt anhand der Lohnsteuermerkmale, die dem zuständigen Finanzamt vorliegen. Unter bestimmten Voraussetzungen und bei Verzicht auf die Erhebung der Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen kann das Arbeitsentgelt aus kurzfristigen Minijobs pauschal mit 25 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer versteuert werden.
Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei den Finanzverwaltungen.

Erklärung über weitere Beschäftigungen
Arbeitgeber sind verpflichtet eine Erklärung des kurzfristig Beschäftigten über weitere Beschäftigungen sowie die Bestätigung, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen ist, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

MINIJOBS IN PRIVATHAUSHALTEN

Für Minijobs in Privathaushalten gelten einige Besonderheiten.
Nähere Informationen finden Sie unter www.minijob-zentrale.de.

Hinweis:
Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Kammer – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Abdruck mit freundlicher Genehmigung der IHK für München und Oberbayern.

IHK für Oberfranken Bayreuth
Postanschrift: 95440 Bayreuth | Büroanschrift: Bahnhofstraße 25 | 95444 Bayreuth | 0921 886-0 | info@bayreuth.ihk.de | bayreuth.ihk.de
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001