

Minijobs

Das müssen Sie bei geringfügigen Beschäftigungen
ab 01.10.2022 beachten



Mandanten-Info

Minijobs

Inhalt

1.	Aktueller Überblick über die Neuregelungen der Minijobs.....	1
2.	Formen der geringfügigen Beschäftigung	5
3.	Gewerbliche 520 Euro-Minijobs ab 01.10.2022.....	7
4.	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Privathaushalt	24
5.	Besteuerung von 520 Euro-Minijobs.....	29
6.	Die kurzfristige Beschäftigung.....	32
7.	Meldungen für geringfügig Beschäftigte	38
8.	Überblick über Neuregelungen des Übergangsbereichs	39

1. Aktueller Überblick über die Neuregelungen der Minijobs

1.1 Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns

Durch das „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ wurde der gesetzliche Mindestlohn mit Wirkung ab 01.10.2022 auf **12 Euro** pro Stunde erhöht. Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben auch geringfügig Beschäftigte.¹ Um sicherzustellen, dass der Mindestlohn auch tatsächlich bezahlt wird, besteht für Arbeitgeber die Pflicht, die Arbeitszeiten ihrer Minijobber zu dokumentieren. Konkret bedeutet das für den Arbeitgeber, dass er verpflichtet ist, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit seiner Minijobber spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Für das Jahr 2022 sind für geringfügig Beschäftigte die folgenden Höchstgrenzen zu beachten.

Zeitraum	Mindestlohn je Std.	Minijobgrenze Monat	Höchstarbeitszeit Monat
01.01. – 30.06.2022	9,82 Euro	450 Euro	45,82 Std.
01.07. – 30.09.2022	10,45 Euro	450 Euro	43,06 Std.
01.10. – 31.12.2022	12,00 Euro	520 Euro	43,33 Std.

Mit der Lohnerhöhung um rund 22 % innerhalb eines Jahres steht sechs Millionen Menschen in Deutschland unmittelbar mehr Geld zur Verfügung. Über künftige Anpassungen beim Mindestlohn entscheidet ab 2023 wieder die Mindestlohnkommission. Die nächste

¹ In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

Festlegungsentscheidung der Mindestlohnkommission erfolgt zum 30.06.2023 und betrifft mögliche Anpassungen des Mindestlohns ab 01.01.2024.

Hinweis

Die vorliegende Mandanten-Info liefert einen Überblick über die wichtigsten ab 01.10.2022 zu beachtenden Neuerungen bei Minijobs und Beschäftigungen im Übergangsbereich. Allerdings kann sie nicht auf alle Einzelheiten eingehen. Für detailliertere Informationen steht Ihnen ihr Steuerberater jederzeit zur Verfügung.

1.2 Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro

Mit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns wurde mit Wirkung ab 01.10.2022 auch die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro auf 520 Euro im Monat angehoben. Künftig orientiert sich die Geringfügigkeitsgrenze an den Mindestlohnbedingungen. Dadurch wird die Minijobgrenze dynamisch ausgestaltet, d. h. erhöht sich künftig der gesetzliche Mindestlohn, steigt damit automatisch auch die monatliche Minijobgrenze. Dies trägt zur Entlastung bei, da Arbeitgeber künftig nicht mehr prüfen müssen, ob sich durch eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns Änderungsbedarf in Bezug auf die geringfügig entlohnten Beschäftigten ergibt. Bisher mussten die Arbeitgeber mit dem Minijobber in der Regel eine Arbeitszeitverkürzung vereinbaren, damit bei steigendem Mindestlohn die Geringfügigkeitsgrenze eingehalten werden konnte.

1.3 Unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Ebenfalls ab 01.10.2022 neu geregelt wurde die Möglichkeit eines zulässigen **unvorhersehbaren Überschreitens der Entgeltgrenze** für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Hier wird erstmals eine feste Obergrenze gesetzlich festgelegt. Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze steht danach der Versicherungsfreiheit eines 520 Euro-Minijobs nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht **mehr als zwei Kalendermonaten** um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Ein unvorhersehbares Überschreiten liegt weiterhin dann vor, wenn der Minijobber z. B. aufgrund eines krankheitsbedingten Ausfalls eines anderen Beschäftigten Mehrarbeit leistet.

1.4 Neue Regelungen für Beschäftigungen im Übergangsbereich (Midijobs)

Für Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung im sog. **Übergangsbereich** ausüben, besteht (anders als bei den 520 Euro-Minijobs), in allen Zweigen der Sozialversicherung grundsätzlich Versicherungspflicht. Allerdings gelten für Beschäftigungsverhältnisse im Übergangsbereich besondere Regelungen für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage sowie für die Beitragstragung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Ermittlung und unterschiedliche Verteilung der Versicherungsbeiträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt nach besonderen Übergangsbereich-Formeln. Innerhalb des Übergangsbereichs ist der Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen geringer, wobei die Beitragsbelastung des Arbeitnehmers mit zunehmendem Verdienst langsam ansteigt.

Um Beschäftigungsverhältnisse im Übergangsbereich bei den Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung stärker als bisher zu entlasten und einen zusätzlichen Anreiz für die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung zu geben, wurde die obere Entgeltgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich ab dem 01.10.2022 von bisher 1.300 Euro auf **1.600,00 Euro** im Monat angehoben. Aufgrund der Anhebung der Minijobgrenze umfasst der Übergangsbereich ab 01.10.2022 somit den Entgeltbereich von **520,01 bis 1.600,00 Euro**.

1.5 Bestandsschutzregelung für bisherige Midijobs (450,01 bis 520 Euro)

Für Personen, die vor der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro monatlich zwischen **450,01 und 520 Euro** verdient haben, wurde ab 01.10.2022 eine besondere Bestandsschutzregelung geschaffen. Arbeitnehmer, die bis 30.09.2022 ein regelmäßiges Arbeitsentgelt zwischen 450,01 bis 520 Euro erzielten und ab 01.10.2022 auch weiterhin erhalten, bleibt die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung längstens bis zum 31.12.2023 erhalten (Übergangsregelung). Die Betroffenen können sich jedoch auf Antrag von dieser weiter bestehenden Versicherungspflicht befreien lassen. Erfolgt keine ausdrückliche Befreiung von der Versicherungspflicht, bleiben die (Bestands-)Midijobber in den einzelnen Sozialversicherungszweigen (Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) über den 30.09.2022 hinaus weiterhin sozialversichert beschäftigt. Für die Rentenversicherung greift diese Bestandsschutzregelung allerdings nicht. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die über den 30.09.2022 hinaus unverändert beschäftigt sind und weiterhin ein Arbeitsentgelt zwischen 450,01 und maximal 520 Euro im Monat verdienen, in der Rentenversicherung mit Wirkung ab 01.10.2022 als Minijobber gelten. Die bereits bisher bestehende Rentenversicherungspflicht bleibt bestehen, sofern keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt wird.

1.6 Hinzuverdienst bei Kurzarbeit durch Minijob

Durch die Sozialschutzpakete hat die Bundesregierung die Sonderregelungen im Zusammenhang mit Kurzarbeit ausgeweitet. Eingeführt wurde, dass Beschäftigte, die in Kurzarbeit sind, einen Nebenverdienst bis zur Höhe ihres ursprünglichen Einkommens haben können, ohne dass dieser auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird. Dies gilt auch für den Verdienst aus einem Minijob. Dadurch soll es Arbeitnehmern ermöglicht werden, finanzielle Einbußen bei Kurzarbeit durch die Aufnahme eines Minijobs auszugleichen. Die Möglichkeit für Beschäftigte während der Kurzarbeit einen anrechnungsfreien Hinzuverdienst aus einer geringfügigen Beschäftigung zu erzielen, wurde bis zum 31.06.2023 verlängert.

2. Formen der geringfügigen Beschäftigung

2.1 Der 520 Euro-Minijob und die kurzfristige Beschäftigung

Bei den geringfügigen Beschäftigungen sind zwei grundsätzliche Formen zu unterscheiden. Zum einen besteht der „klassische“ Minijob aufgrund der geringen Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts. Beschäftigte, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt ab 01.10.2022 monatlich **520 Euro** nicht übersteigt, sind in der Sozialversicherung kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht dagegen Versicherungspflicht, allerdings verbunden mit der Möglichkeit, sich von dieser befreien zu lassen.

Als weitere Form der geringfügigen Beschäftigung **existiert die kurzfristige Beschäftigung**. Sie zeichnet sich durch ihre (kurze) zeitliche Dauer (max. 3 Monate oder 70 Arbeitstage) aus. Eine Beschäftigung kann damit entweder aufgrund der

- Entgeltgeringfügigkeit (regelmäßiges Arbeitsentgelt beträgt max. 520 Euro im Monat) oder wegen der
- Zeitgeringfügigkeit (kurzfristige Beschäftigung: max. 3 Monate oder 70 Arbeitstage)

geringfügig sein.

2.2 Der klassische 520 Euro-Minijob

Bei dem klassischen 520 Euro-Minijob handelt es sich regelmäßig um solche Tätigkeiten, die auf Dauer ausgeübt werden. Kurzfristige Beschäftigungen sind typischerweise saisonal ausgeübte und zeitlich im Voraus genau begrenzte Tätigkeiten, z. B. als Erntehelfer oder im Rahmen eines Ferienjobs. Darüber hinaus gilt es bei den 520 Euro-Minijobs auch danach zu unterscheiden, in welchem Bereich die Beschäftigung ausgeübt wird. D. h. eine geringfügige Beschäftigung kann entweder

- im gewerblichen Bereich (Unternehmen der Privatwirtschaft, Verein) oder
- in einem privaten Haushalt

ausgeübt werden. Es gelten je Bereich unterschiedliche Pauschalabgaben und Besonderheiten hinsichtlich der von den Arbeitgebern abzugebenden Meldungen. Sowohl für die Minijobs im gewerblichen Bereich als auch für haushaltsnahe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in einem Privathaushalt ist die **Minijob-Zentrale** deutschlandweit die zentrale Servicestelle für die Abwicklung des Melde- und Beitragsverfahrens zur Sozialversicherung. Die Minijob-Zentrale führt neben dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung und dem Einzug der Pauschalabgaben bei allen Minijobs im gewerblichen Bereich auch das besondere Haushaltsscheckverfahren für Minijobs in Privathaushalten durch.

2.3 Die kurzfristige Beschäftigung

Arbeitnehmer in einer kurzfristigen Beschäftigung können drei Monate oder 70 Arbeitstage versicherungsfrei beschäftigt sein, sofern keine berufsmäßige Beschäftigung vorliegt. Die **kurzfristige Beschäftigung** unterscheidet sich von der geringfügig entlohnten Beschäftigung (520 Euro-Minijob) auch dadurch, dass für Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Beiträge zur Sozialversicherung anfallen. Der Arbeitgeber hat für kurzfristig Beschäftigte auch keine Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung zu tragen. Auf die Höhe der

Vergütung kommt es bei der kurzfristigen Beschäftigung, im Gegensatz zur geringfügig entlohnten Beschäftigung, nicht an. Neben der zeitlich begrenzten Dauer bzw. Anzahl der maximalen Arbeitstage darf eine kurzfristige Beschäftigung zudem nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Berufsmäßig ist eine kurzfristige Beschäftigung, wenn die Tätigkeit nicht nur gelegentlich, sondern mit einer gewissen Regelmäßigkeit, d. h. häufig und voraussehbar ausgeübt wird.

3. Gewerbliche 520 Euro-Minijobs ab 01.10.2022

3.1 Die neue Geringfügigkeitsgrenze

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Ab dem 01.10.2022 erhöht sich die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro auf **520 Euro** im Monat. Die Geringfügigkeitsgrenze ist ab 01.10.2022 dynamisch und orientiert sich dabei am gesetzlichen Mindestlohn (ab 01.10.2022: 12 Euro/Std.). Ab dem 01.10.2022 wird für gewerbliche und private Minijobs eine neue Berechnungsformel zur Ermittlung der Geringfügigkeitsgrenze eingeführt.

Formel:

Die Formel zur Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze lautet ab 01.10.2022:

Mindestlohn x 130 : 3 = Geringfügigkeitsgrenze (auf volle Euro aufgerundet)

ab 01.10.2022: 12 Euro x 130 : 3 = **520 Euro**

Die nächste Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns erfolgt voraussichtlich ab 01.01.2024. Danach ist eine Erhöhung in einem regelmäßigen 2-Jahres-Rhythmus vorgesehen. Bei der Geringfügigkeitsgrenze handelt es sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten

Kalendermonats besteht. Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt aus Vereinfachungsgründen für diesen Teilmonat ebenfalls der 520 Euro-Wert. D. h. die monatliche Entgeltgrenze von 520 Euro gilt unabhängig davon, ob die Beschäftigung den gesamten Monat oder nur an wenigen Tagen im Monat ausgeübt wird.

Beispiel: Eine Reinigungskraft beginnt am 10.10.2022 ihren unbefristeten 520 Euro-Minijob. Im Monat Oktober 2022 kommt der ungeminderte Betrag von 520 Euro zur Auszahlung.

Ergebnis: Die volle Arbeitsentgeltgrenze von 520 Euro gilt bereits für den Eintrittsmonat, obwohl das Arbeitsverhältnis erst im Laufe des Oktobers beginnt. Die Reinigungskraft ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

3.2 Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Um einen versicherungsfreien 520 Euro-Minijob handelt es sich, wenn das **regelmäßige Arbeitsentgelt** des Beschäftigten die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Das bedeutet, dass auch weiterhin alle mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden Einnahmen (laufende und einmalig gezahlte Arbeitsentgelte) im Rahmen einer Vorausschau für ein Zeitjahr zu ermitteln und durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate des Beurteilungszeitraums (12 Monate) zu teilen ist. Das auf diese Weise ermittelte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf ab 01.10.2022 die neue Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro nicht überschreiten. Dem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt sind neben dem **laufenden Arbeitslohn** auch **einmalige Einnahmen** hinzuzurechnen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden. Hierzu zählt beispielsweise ein Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld. Das auf diese Weise ermittelte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 520 Euro monatlich nicht übersteigen (max. 6.240,00 Euro pro Jahr bei durchgehender Beschäftigung).

Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts hat stets bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder nicht in der bisherigen Prognose berücksichtigten Veränderung in den Verhältnissen (z. B. Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts), die nicht nur gelegentlich und unvorhersehbar ist, im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu erfolgen. Sofern Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts anstellen, bestehen hiergegen keine Bedenken. Eine erstmalige vorausschauende Betrachtung für eine im Laufe eines Kalenderjahres aufgenommene Beschäftigung kann demnach zu Beginn des nächsten Kalenderjahres durch eine neue jährliche Betrachtung für dieses Kalenderjahr ersetzt werden.

Neben dem laufenden Arbeitslohn sind auch einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit z. B. aufgrund

- eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags,
- einer Betriebsvereinbarung,
- eines Arbeitsvertrages oder
- Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung

mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin arbeitet durchgehend vom 01.01. – 31.12.2023 als Minijobberin für ein monatliches Arbeitsentgelt von 470 Euro. Außerdem soll sie laut ihrem Arbeitsvertrag im Juli zusätzlich ein Urlaubsgeld i. H. v. 300 Euro und im Dezember zusätzlich ein Weihnachtsgeld i. H. v. ebenfalls 300 Euro erhalten. Es ergibt sich folgendes regelmäßiges Arbeitsentgelt:

Monatliches Arbeitsentgelt 470 Euro × 12 Monate:	5.640,00 Euro
Urlaubsgeld im Juli 2023:	300,00 Euro
Weihnachtsgeld im Dezember 2023:	300,00 Euro
Summe	6.240,00 Euro

Ergebnis: Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt beträgt (6.240,00 Euro : 12 Monate \Rightarrow 520 Euro und übersteigt nicht die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro. Die Überschreitungen der Minijobgrenze im Juli und Dezember (470 Euro + 300 Euro = 770 Euro) sind unschädlich. Es handelt sich trotz der Zahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgelds um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, die in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei ist. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, von der sich die Minijobberin befreien lassen kann.

3.3 Schwankendes Arbeitsentgelt

Bei unvorhersehbar **schwankender Höhe des Arbeitsentgelts** und in den Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte gezahlt werden, ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Durch das Abstellen auf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ist ein vorhersehbares gelegentliches Überschreiten der monatlichen 520 Euro-Verdienstgrenze unkritisch, solange der Jahresverdienst – bei einer durchgehenden 12-monatigen Beschäftigung – die Jahresarbeitsentgeltgrenze von **6.240 Euro** nicht übersteigt. D. h. werden im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche bzw. schwankende Arbeitsentgelte erzielt, ist das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln.

Beispiel: Eine Hausfrau wird das ganze Jahr 2023 als geringfügig entlohnte Beschäftigte bei einem Arbeitgeber arbeiten. Im Dezember hat sie Anspruch auf ein Weihnachtsgeld in Höhe von 260 Euro. Der Arbeitgeber möchte sie als Urlaubsvertretung einsetzen, mit der Folge, dass die Arbeitnehmerin nach einer Prognose in den einzelnen Monaten voraussichtlich das folgende monatlich schwankende Arbeitsentgelt erzielen wird:

Januar – April 2023 (4 x 420 Euro ⇒)	1.680,00 Euro
Mai – August 2023 (4 x 620 Euro ⇒)	2.480,00 Euro
September – November 2023 (3 x 400 Euro ⇒)	1.200,00 Euro
Dezember 2023 (500 Euro + Weihnachtsgeld 260 Euro ⇒)	760,00 Euro
Summe	6.120,00 Euro

Ergebnis: Es ergibt sich ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von $(6.120,00 \text{ Euro} : 12 \Rightarrow) 510 \text{ Euro}$. Trotz des schwankenden Arbeitsentgelts und des gelegentlichen Überschreitens der monatlichen Verdienstgrenze von 520 Euro, sind die Voraussetzungen für einen versicherungsfreien Minijob erfüllt, da die Jahresarbeitsentgeltgrenze von 6.240,00 Euro nicht überschritten wird.

3.4 Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze liegt vor, wenn sich das von dem Arbeitgeber in seiner vorausschauenden Betrachtung ermittelte regelmäßige Arbeitsentgelt aufgrund geänderter Verhältnisse auf mehr als 520 Euro im Monat erhöht. Die in dem vom Arbeitgeber gewählten Jahreszeitraum für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts geltende Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro wird dadurch überschritten.

Regelmäßiges Überschreiten der Minijobgrenze

Überschreitet das Arbeitsentgelt aufgrund geänderter Verhältnisse dauerhaft und damit regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei dem versicherungsfreien Minijob.

Beispiel: Ein geringfügig entlohnt Beschäftigter arbeitet ab 01.01.2023 als Raumpfleger und erhält einen Stundenlohn von 12 Euro. Seine monatliche Arbeitszeit beträgt 43 Stunden. Ab dem 01.09.2023 wird sein Stundenlohn dauerhaft auf 12,50 Euro erhöht. Der Arbeitnehmer erhält im Jahr 2023 folgendes regelmäßiges Arbeitsentgelt:

Januar – August:	
8 x (43 Std. x 12 Euro ⇒) 516 Euro	4.128,00 Euro
September – Dezember:	
4 x (43 Std. x 12,50 Euro ⇒) 537,50 Euro	2.150,00 Euro
Summe	6.278,00 Euro

Ergebnis: Da das Arbeitsentgelt aufgrund der Erhöhung des Stundenlohns die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro (6.278 Euro : 12 = 523,17 Euro) ab Ende August regelmäßig überschreitet, endet die geringfügig entlohnte Beschäftigung und damit die Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie das Nichtbestehen der Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung am 31.08.2023. Ab dem 01.09.2023 besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufgrund einer mehr als geringfügigen Beschäftigung. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei dem versicherungsfreien Minijob.

In den Fällen, in denen die Geringfügigkeitsgrenze infolge einer rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts überschritten wird, liegt eine nicht geringfügige Beschäftigung von dem Tage an vor, an dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist (z. B. Tag des Abschlusses eines Tarifvertrags). Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung.

Gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Von dem Grundsatz, dass bei einem Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze von 6.240 Euro keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vorliegt, gibt es eine Ausnahme. Überschreitet das Arbeitsentgelt nicht regelmäßig, sondern nur ausnahmsweise und **unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten** die Geringfügigkeitsgrenze, wirkt sich das unter bestimmten Voraussetzungen nicht auf das Bestehen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung aus. Dieses gelegentliche unvorhersehbare Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ist mit Wirkung ab 01.10.2022 gesetzlich neu geregelt worden. Bis zum 30.09.2022 galt nach der bisherigen

Rechtslage, dass ein dreimaliges nicht vorhersehbares Überschreiten der monatlichen Entgeltgrenze innerhalb eines Zeitjahres unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts zulässig war. Ab dem 01.10.2022 steht ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in **nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze** überschritten wird.

Nach neuer Rechtslage führt somit ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze (1.040 Euro im Monat) nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Kalendermonaten (zwei Entgeltabrechnungszeiträume) innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Der Jahreszeitraum ist dabei in der Weise zu ermitteln, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. D. h. für die Prüfung des gelegentlichen Überschreitens sind die zurückliegenden 12 Monate ab dem letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats des Überschreitens zu betrachten. Als unvorhersehbar gilt die Zahlung eines Arbeitsentgelts aus unvorhersehbarem Anlass, z. B. als Krankheitsvertretung.

Beispiel: Eine Reinigungskraft ist bereits seit dem Jahr 2021 geringfügig entlohnt beschäftigt und verdient seit dem 01.01.2023 ein monatliches Arbeitsentgelt von 520 Euro (zuvor bis 30.09.2022: 450 Euro monatlich). Im Mai und Juni 2023 fallen krankheitsbedingt mehrere ihrer Kolleginnen aus. Der Arbeitgeber bittet die Reinigungskraft vom 01.05. – 30.06.2023 vorübergehend und zusätzlich die Krankheitsvertretung zu übernehmen. Dadurch erhöht sich das Arbeitsentgelt in den Monaten Mai und Juni 2023 auf monatlich 1.040 Euro. Die Reinigungskraft hat weder im Jahr 2023 noch im Jahr 2022 die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro (bis 30.09.2022: 450 Euro) überschritten.

Ergebnis: Aufgrund der Krankheitsvertretung übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (01.01. – 31.12.2023), die für die Annahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung maßgebende Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro (bzw. 6.240,00 Euro). Die Raumpflegerin bleibt jedoch auch für die Zeit vom 01.05. – 30.06.2023 weiterhin geringfügig entlohnt beschäftigt, da es sich innerhalb des maßgebenden Zeitjahres (01.07.2022 – 30.06.2023) nur um ein gelegentliches (max. zweimaliges) und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze handelt. Das vereinbarte monatliche Arbeitsentgelt von 520 Euro hat sich in dem jeweiligen Kalendermonat des Überschreitens maximal auf das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze (1.040 Euro) erhöht. Es handelt sich weiterhin durchgehend um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Beruft sich der Arbeitgeber bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze auf nicht vorhersehbare Umstände, sind die Gründe hierfür auf geeignete Weise zu belegen. Bei unvorhersehbaren Krankheitsvertretungen sind die hierfür ursächlichen AU-Bescheinigungen im Rahmen einer Betriebsprüfung entsprechend vorzulegen.

Hinweis

Als ein unvorhersehbares Ereignis gilt auch, wenn ein Minijobber die Vertretung von Kollegen übernimmt, die sich aufgrund der Coronavirus-Krise in häusliche Quarantäne begeben müssen.

3.5 Steuerfreie oder pauschal besteuerte Arbeitgeberleistungen

Für die Prüfung, ob das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro monatlich (Zwölfmonatszeitraum 6.240 Euro) eingehalten ist, bleibt vom Arbeitgeber zusätzlich gewährter steuerfreier oder pauschal besteuertter Arbeitslohn außer Ansatz. Einmalige Einnahmen oder laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, sind dann nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie lohnsteuerfrei sind. Sie gelten damit auch nicht als relevantes Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Somit können geringfügig entlohnt Beschäftigte neben ihrem Arbeitsentgelt von monatlich 520 Euro z. B. einen steuerfreien 50 Euro-Warengutschein oder die neu geschaffene Inflationsausgleichsprämie bis zu einem Betrag von max. 3.000 Euro in Form von Zuschüssen oder Sachbezügen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise zusätzlich zu ihrem Arbeitslohn erhalten, ohne dass dadurch ihr Minijob-Status verloren geht. Folgende zusätzlich gewährte Arbeitgeberleistungen bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts außer Ansatz und führen nicht zu einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze:

- **Lohnsteuer- und sozialversicherungsfreier Arbeitslohn,** wie z. B.
 - Kindergartenzuschüsse,
 - Sachbezüge bis zu 50 Euro im Monat (z. B. Warengutschein),
 - Aufmerksamkeiten bis zu 60 Euro zu einem besonderen persönlichen Ereignis (z. B. Geburtstag des Minijobbers),
 - Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit nach § 3b EStG,²

² SFN-Zuschläge sind jedoch dann dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen, soweit das Arbeitsentgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 Euro für jede Stunde beträgt.

- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (z. B. Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds),
 - Übungsleiterfreibetrag von 3.000 Euro oder Ehrenamts-pauschale von 840 Euro,
 - Inflationsausgleichsprämie bis zu einem Betrag von max. 3.000 Euro in Form von Zuschüssen und Sachbezügen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise.
- **Pauschal besterter Arbeitslohn**, wie z. B.
- Beiträge zu Gruppenunfallversicherungen (Pauschalsteuer 20 %),
 - Übereignung von betrieblichen Fahrrädern (Pauschalsteuer 25 %),
 - Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit dem Privat-Pkw (Pauschalsteuer 15 %),
 - steuerpflichtige Reisekostenvergütungen oder Erholungsbeihilfen (Pauschalsteuer 25 %),
 - steuerpflichtige Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen (Pauschalsteuer 25 %).

Hinweis

An die Gewährung von steuerfreien oder pauschal besterter Arbeitgeberleistungen sind i. d. R. weitere Voraussetzungen gebunden. Sprechen Sie hierzu mit Ihrem Steuerberater.

3.6 Ausübung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen

Nicht selten üben Minijobber mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern parallel aus. Übt ein Arbeitnehmer – ohne eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung – gleichzeitig mehrere Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander aus, so müssen die Arbeitsentgelte aus diesen geringfügig entlohnten Beschäftigungen zusammengerechnet werden, um zu prüfen, ob die Geringfügigkeitsgrenze eingehalten wird. Dies gilt auch, wenn neben einer geringfügig entlohnten Beschäftigung im gewerblichen Bereich noch ein geringfügig entlohnter Minijob im Privathaushalt ausgeübt wird. Wird durch die Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro überschritten, ist der Arbeitnehmer in allen Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig.

Beispiel: Eine Reinigungskraft, die keine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung hat, übt im Jahr 2023 gleichzeitig und dauerhaft zwei geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus. Bei Arbeitgeber A erhält sie ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 Euro. Weiterhin arbeitet sie bei Arbeitgeber B und erhält hier ein monatliches Arbeitsentgelt von 310 Euro.

Ergebnis: Die Arbeitsentgelte von Arbeitgeber A und B sind zusammenzurechnen. Die Reinigungskraft ist in beiden Beschäftigungen als geringfügig entlohnt Beschäftigte versicherungsfrei, weil das zusammengerechnete Arbeitsentgelt (510 Euro) aus diesen Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro im Monat nicht übersteigt.

Arbeitnehmer, die einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgehen, können daneben nur einen 520 Euro-Minijob versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ausüben. Der zweite und jeder weitere Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Ausgenommen von der Zusammenrechnung wird dabei diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung, die zeitlich zuerst aufgenommen worden ist, sodass für diese Beschäftigung weiterhin die besonderen versiche-

rungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen gelten. Die weiteren geringfügig entlohten Beschäftigungen sind mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen. In diesen Fällen besteht in der zweiten geringfügig entlohten Beschäftigung bzw. in jedem weiteren Minijob Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung besteht die Besonderheit, dass eine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung und geringfügig entlohnte Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden, sodass keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung anfallen.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer übt bei Arbeitgeber A eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung aus und verdient monatlich 2.500 Euro. Er nimmt ab 01.10.2022 einen Minijob bei Arbeitgeber B auf und verdient 200 Euro im Monat. Ab dem 01.01.2023 nimmt er zusätzlich eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung bei Arbeitgeber C auf und erhält ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von 300 Euro im Monat.

Ergebnis: Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ist die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung und bleibt versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Der zweite zeitlich später (ab 01.01.2023) aufgenommene Minijob bei Arbeitgeber C wird mit der Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A zusammengerechnet und ist versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung ist die Beschäftigung bei Arbeitgeber C versicherungsfrei.

Häufig üben Personen, die sich in der Elternzeit befinden, eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus. Während der Elternzeit ruht das zuvor ausgeübte Arbeitsverhältnis beim bisherigen Arbeitgeber. Nimmt die Person während der Elternzeit eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf, sind keine Besonderheiten zu beachten.

3.7 Flexible Arbeitszeitregelungen

Grundsätzlich besteht auch für geringfügig entlohnt Beschäftigte die Möglichkeit, dass ein **flexibles Arbeitszeitkonto** geführt werden kann. Dabei ist zwischen sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen (z. B. Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten) und Wertguthabensvereinbarungen (z. B. Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten) zu unterscheiden. Bei sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen steht die flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen im Vordergrund. Für geringfügig entlohnt Beschäftigte kommen v. a. Arbeitszeitkonten in Frage, die in Form von Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten geführt werden. Diese erleichtern es dem Arbeitgeber, die Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze zu gewährleisten und gleichzeitig die Minijobber flexibel zu beschäftigen. Das Arbeitsentgelt darf dabei in einem Jahr (zwölf Monate) unter Berücksichtigung des zum Ende des Jahres aus einem Zeitguthaben zu erwartenden Arbeitsentgeltanspruchs die Grenze von 6.240,00 Euro nicht übersteigen.

Grundsätzlich müssen flexible Arbeitszeitregelungen 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 nicht anzuerkennen. Der Beitragspflicht unterliegt dabei das ausgezahlte vertraglich geschuldete verstetigte Arbeitsentgelt, unabhängig von der im Rahmen einer geringeren oder höheren Arbeitszeit tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung. D. h. die monatlich anfallenden Abgaben sind nicht von dem in dem jeweiligen Monat tatsächlich erwirtschafteten, sondern von dem vereinbarten verstetigten und ausgezahlten Arbeitsentgelt zu berechnen. Bis zum Ende des Zeitjahres muss das durch Mehrarbeit angesammelte Zeitguthaben abgebaut werden.

3.8 Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung

Auch Minijobber dürfen Teile ihres Arbeitsentgelts in Beiträge zu einer betrieblichen Altersvorsorge umwandeln (sog. Entgeltumwandlung). Dies gilt auch für geringfügig entlohnt Beschäftigte, die sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, sofern der Arbeitgeber der Entgeltumwandlung zustimmt. Das Arbeitsentgelt oder Entgeltbestandteile, die zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden, sind nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit sie 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen (Jahr 2022: 3.384 Euro, Jahr 2023: 3.504 Euro). Entscheidet sich ein Minijobber für eine Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge, reduziert sich das beitragspflichtige Arbeitsentgelt um den Betrag der Entgeltumwandlung. Solange das monatliche Arbeitsentgelt nach der Entgeltumwandlung die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro nicht übersteigt, ist weiterhin von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auszugehen.

3.9 Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung

Der Arbeitgeber hat für geringfügig entlohnte Beschäftigungen unter bestimmten Voraussetzungen **Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung** zu zahlen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen Pauschalbeiträge nicht an. Der Pauschalbeitrag zur **Krankenversicherung** beträgt für gewerblich geringfügig entlohnte Beschäftigte **13 %** des Arbeitsentgelts. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu zahlen, wenn der Minijobber in der Krankenversicherung pflicht-, freiwillig oder familienversichert ist. Ist der Minijobber privat krankenversichert, fällt der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung nicht an. Sofern ein Minijobber ausschließlich in einem Privathaushalt beschäftigt wird, beträgt der vom privaten Haushalt zu zahlende Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung lediglich **5 %** des Arbeitsentgelts.

Der Arbeitgeber hat für einen gewerblichen Minijobber einen Pauschalbeitrag zur **Rentenversicherung** von **15 %** des Arbeitsentgelts zu entrichten. Für geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten gilt ein pauschaler Beitragssatz von **5 %**. Die Zahlung von Pauschalbeiträgen begründet allerdings nur sehr eingeschränkte Leistungsansprüche in der Rentenversicherung. Aus diesen Pauschalbeiträgen erwachsen dem Minijobber in der Rentenberechnung lediglich Vorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden. Hat sich der Minijobber nicht auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen, entrichtet der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von **15 %**. Der geringfügig entlohnt Beschäftigte muss dann einen Eigenanteil zur Rentenversicherung (Jahr 2023: **3,6 %**) tragen. Der Eigenanteil des Arbeitnehmers zur Rentenversicherung errechnet sich aus der Differenz zwischen dem

- aktuellen allgemeinen Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung (Jahr 2023: **18,6 %**) und
- dem Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung (**15 %**) des Arbeitgebers.

Den Eigenanteil des geringfügig entlohnt Beschäftigten bei bestehender Rentenversicherungspflicht hält der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ein und leitet ihn zusammen mit den übrigen Abgaben an die Minijob-Zentrale weiter.

3.10 Umlagebeiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte

Neben den Pauschalbeiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung und des Eigenanteils zur Rentenversicherung, sofern der Minijobber nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit ist, hat der Arbeitgeber die einheitliche **Pauschalsteuer von 2 %** zu erheben und an die Minijob-Zentrale abzuführen, sofern die Besteuerung nicht nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen erfolgt.

Da auch geringfügig entlohnte Beschäftigte einen sechswöchigen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld haben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die **Umlagebeiträge (U1/U2)** zum Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) zu zahlen.

Für das Jahr 2022 und vss. auch für 2023 beträgt die Umlage U1 **0,90 %** und die Umlage U2 **0,29 %**. Der U1-Umlagesatz wird für die Entgeltzahlung bei Arbeitsunfähigkeit erhoben. Grundsätzlich müssen alle Arbeitgeber, die nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, am U1-Verfahren teilnehmen. Alle Arbeitgeber nehmen unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten am Umlageverfahren U2 teil. Die Pflicht zur Zahlung der U2 besteht im Übrigen auch für Arbeitgeber mit ausschließlich männlichen Beschäftigten. Diese Regelung soll der Gefahr einer Benachteiligung von Frauen bei Einstellungen entgegenwirken. Arbeitgeber, die am Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) teilnehmen, können eine Erstattung ihrer Aufwendungen beantragen. Die Höhe der Erstattung für die Arbeitgeber beträgt im Krankheitsfall 80 % und bei Mutterschaft 100 % der geleisteten Lohnfortzahlung. Daneben ist für gewerbliche geringfügige Beschäftigungsverhältnisse auch die **Insolvenzgeldumlage** in Höhe von **0,06 %** (Jahr 2023) zu berücksichtigen und zusammen mit den anderen pauschalen Sozialversicherungsbeiträgen an die Minijob-Zentrale abzuführen. Ausgenommen von der Insolvenzgeldumlage sind Privathaushalte.

Gewerbliche Arbeitgeber müssen ihre Minijobber zusätzlich auch bei der gesetzlichen Unfallversicherung anmelden und entsprechende Beiträge entrichten. Zuständig für die Unfallversicherung für gewerbliche Minijobber sind die nach Branchen gegliederten Berufsgenossenschaften. Danach richtet sich auch die Höhe des abzuführenden Unfallversicherungsbeitrags. Erleidet der Minijobber einen Arbeitsunfall, hat der Arbeitgeber diesen dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu melden.

3.11 Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Für alle seit dem 01.01.2013 neu aufgenommene Minijobs im gewerblichen Bereich oder in einem Privathaushalt tritt ab Beginn der Beschäftigung zunächst grundsätzlich Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ein. Sofern der Minijobber die Rentenversicherungspflicht nicht wünscht, kann er sich jederzeit – auch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses – von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung auf Antrag befreien lassen. Den Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht hat der Minijobber schriftlich bei seinem Arbeitgeber zu stellen. Übt der Minijobber mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung von Rentenversicherungspflicht nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten Minijobs gestellt werden. Der Arbeitgeber meldet bei Vorliegen eines Befreiungsantrags mit der ersten folgenden Verdienstabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Zugang, den Minijobber als rentenversicherungsfreien Beschäftigten bei der Minijob-Zentrale. Der Arbeitgeber muss den Befreiungsantrag mit dem Eingangsdatum versehen und bei den Lohnunterlagen aufbewahren.

3.12 Anmeldung und Abführung der Abgaben und Umlagen

Die Abgaben für geringfügig entlohnte Beschäftigte setzen sich aus den Beiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung, der einheitlichen Pauschsteuer sowie den Umlagen zur Arbeitgeber- und Insolvenzgeldversicherung zusammen. Die Abgaben für geringfügig Beschäftigte sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, an dem die betreffende Beschäftigung ausgeübt wird. Der Arbeitgeber hat der Minijob-Zentrale den Beitragsnachweis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit der Beiträge zu übermitteln. Der Beitragsnachweis muss neben den Beiträgen zur Sozialversicherung auch die Höhe

der Umlagen und die einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2 % enthalten. Die Übermittlung der Beitragsnachweise darf grundsätzlich nur mittels elektronischer Datenübertragung erfolgen.

Übersicht:

Beitrags- und Umlagesätze für gewerbliche Minijobs 2023

Minijobs im gewerblichen Bereich	
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13 %
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	15 %
Beitragsanteil des Arbeitnehmers bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung	3,6 %
Einheitliche Pauschsteuer	2 %
Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren	
■ Umlage U1 (Krankheit)	0,90 %
■ Umlage U2 (Mutterschaft)	0,29 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %

4. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Privathaushalt

4.1 Allgemeines

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung kann außer im gewerblichen Bereich auch in einem **Privathaushalt** ausgeübt werden. Geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten werden vom Gesetzgeber durch günstigere Abgaben und Steuervorteile besonders gefördert. Für geringfügige Beschäftigungen, die in Privathaushalten ausgeübt werden, gelten die gleichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen wie für geringfügige Beschäftigungen außerhalb von Privathaushalten. Auch für private Minijobs darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 520 Euro im Monat nicht übersteigen. Bei den privaten Tätigkeiten muss es sich um Dienstleistungen, wie z. B. Reinigungshilfen, Kinderbetreu-

ung oder Gartenarbeiten handeln. Ferner ist erforderlich, dass ein Mitglied des Privathaushaltes selbst Arbeitgeber des geringfügig Beschäftigten ist. Auch Minijobber in Privathaushalten unterliegen bei Arbeitsaufnahme der Rentenversicherungspflicht und können sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen.

Um private Minijobs attraktiver zu machen und der „Schwarzarbeit“ entgegenzuwirken, unterliegen diese Beschäftigungsverhältnisse einer geringeren Abgabenbelastung. Der private Arbeitgeber zahlt für Minijobber in Privathaushalten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert (auch familienversichert) sind, Pauschalbeiträge in Höhe von 5 % des Arbeitsentgelts an die Krankenversicherung und ebenfalls 5 % zur Rentenversicherung sowie die einheitliche Pauschsteuer von 2 %. Daneben fallen weitere Abgaben, wie die Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft sowie die Beiträge zur Unfallversicherung an. Neben den günstigen Abgaben für Beschäftigungsverhältnisse im Privathaushalt erhalten Arbeitgeber auch steuerliche Förderungen, um einen zusätzlichen Anreiz für die Anmeldung dieser Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen.

Minijobs im Privathaushalt 2023	
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	5 %
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	5 %
Beitragsanteil des Arbeitnehmers bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung	13,6 %
Einheitliche Pauschsteuer	2 %
Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren	
■ Umlage U1 (Krankheit)	0,90 %
■ Umlage U2 (Mutterschaft)	0,29 %
Insolvenzgeldumlage	entfällt

4.2 Beschäftigung in einem Privathaushalt

Voraussetzung für die Annahme einer geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt ist, dass diese durch einen **privaten Haushalt** begründet wird und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird. Der Gesetzgeber spricht auch von haushaltsnaher Dienstleistung. Hierzu zählen z. B. alltägliche Arbeiten rund um den Haushalt, wie z. B.

- die Zubereitung von Mahlzeiten,
- die Reinigung der Wohnung,
- Wäsche waschen,
- Bügeln oder Einkaufen,
- Gartenpflege und
- die Betreuung von Kindern, kranken Menschen oder Senioren.

Als Arbeitgeber im Haushaltsscheckverfahren kommen nur natürliche Personen in Betracht. Beschäftigungen in privaten Haushalten, die durch Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen begründet sind, fallen nicht unter diese Regelung. Dies gilt auch für Beschäftigungsverhältnisse, die mit Hausverwaltungen oder Wohnungseigentümergeinschaften geschlossen werden, da es sich hierbei nicht um einen Privathaushalt im engeren Sinne handelt.

4.3 Meldung im Haushaltsscheckverfahren

Die Teilnahme am **Haushaltsscheckverfahren** ist für Minijobs, die im Privathaushalt ausgeübt werden, verpflichtend. Der Arbeitgeber (Privathaushalt) hat der Minijob-Zentrale für einen in seinem Haushalt beschäftigten Arbeitnehmer eine vereinfachte Meldung, den Haushaltsscheck, zu erstatten. Der Haushaltsscheck kann sowohl handschriftlich als auch elektronisch an die Minijob-Zentrale gesendet werden. Das Haushaltsscheckverfahren soll das Melde- und Beitragsverfahren für Privathaushalte vereinfachen, um so die Akzeptanz zu erhöhen und „Schwarzarbeit“ entgegenzuwirken. Die

Minijob-Zentrale prüft nach Eingang des Haushaltsschecks die gemachten Angaben und vergibt, sofern noch nicht vorhanden, die Betriebsnummer. Auf der Grundlage des gemeldeten Arbeitsentgelts berechnet die Minijob-Zentrale die zu zahlenden Abgaben (Gesamt-Sozialversicherungsbeiträge, Beiträge zur Unfallversicherung, Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft sowie ggf. zu zahlende Pauschsteuer). Die Minijob-Zentrale zieht die Gesamtabgaben halbjährlich jeweils am 31. Juli für die zurückliegende Zeit vom 1. Januar bis zum 30. Juni sowie am 31. Januar für die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. Dezember des vergangenen Jahres vom Konto des Arbeitgebers ein.

Hinweis

Wird ein privater Minijob nicht bei der Minijob-Zentrale angemeldet, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße bis zu einer Höhe von 5.000 Euro geahndet werden kann.

Zusätzlich zum Haushaltsscheck existiert ein Halbjahresscheck. Der Halbjahresscheck ergänzt den Haushaltsscheck und ist in erster Linie für Minijobber mit schwankenden Arbeitsentgelten zu verwenden. Daneben kann vom Privathaushalt ein Änderungsscheck genutzt werden. Mit dem Änderungsscheck soll der Privathaushalt die Minijob-Zentrale z. B. über Adressänderungen oder über eine neue Bankverbindung informieren oder wenn ein gleichbleibendes Arbeitsentgelt anstatt von bisher schwankenden Verdiensten gezahlt wird.

Hinweis

Ihr Steuerberater hält die für das Haushaltsscheckverfahren benötigten Formulare für Sie bereit und unterstützt Sie bei der Erstellung und Übermittlung der Meldungen an die Minijob-Zentrale.

4.4 Steuervorteile für den Privathaushalt im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung

Um einen zusätzlichen Anreiz für private geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, besteht für Privathaushalte, die einen Minijobber beschäftigen, eine besondere Steuerermäßigung im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung. Die Einkommensteuer ermäßigt sich für haushaltsnahe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die im Haushaltsscheckverfahren gemeldet sind, um **20 %** der entstandenen Kosten (**max. 510 Euro im Jahr**). Voraussetzung ist, dass die geringfügige Beschäftigung in dem Haushalt des Steuerpflichtigen ausgeübt wird. Die Ermäßigung kann nur beansprucht werden, soweit es sich nicht um Betriebsausgaben oder Werbungskosten handelt und sie nicht als Sonderausgaben (z. B. für Kinderbetreuungskosten) oder außergewöhnliche Belastungen berücksichtigt worden sind. Für die Geltendmachung erhält der Privathaushalt jeweils zu Jahresbeginn von der Minijob-Zentrale eine Bescheinigung für das vergangene Kalenderjahr zur Vorlage beim Finanzamt. Sie beinhaltet den Zeitraum und die Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts sowie die darauf entfallenden Abgaben.

Hinweis

Die Aufwendungen für Ihre private Haushaltshilfe müssen in der Einkommensteuererklärung in der hierfür vorgesehenen Anlage geltend gemacht werden. Sprechen Sie mit Ihrem Steuerberater.

4.5 Private Minijobs im Arbeitsrecht

Auch Minijobber im Privathaushalt unterliegen den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und dürfen arbeitsrechtlich nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und haben damit u. a. Anspruch auf

- den gesetzlichen Mindestlohn (ab 01.10.2022: 12 Euro),
- Entgeltfortzahlung i. H. d. regelmäßigen Arbeitsentgelts bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bis zu einer Dauer von sechs Wochen,
- Mutterschutzlohn für die Zeit von Beschäftigungsverboten bzw. auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz,
- bezahlten Erholungsurlaub,
- Entgeltfortzahlung für gesetzliche Feiertage sowie
- Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen.

Arbeitgeber sollten mit ihren Minijobbern einen schriftlichen Arbeitsvertrag schließen. Hat der private Arbeitgeber mit dem Minijobber keinen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen, ist er verpflichtet, dem Minijobber spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen.

5. Besteuerung von 520 Euro-Minijobs

5.1 Allgemeine Lohnsteuerpflicht

Der Arbeitslohn, den ein gewerblicher oder im Privathaushalt beschäftigter 520 Euro-Minijobber für seine Tätigkeit erhält, unterliegt grundsätzlich der Lohnsteuerpflicht. Die Lohnsteuer kann dabei **pauschal** oder **nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen** des Minijobbers (Lohnsteuerklassen I – VI) erhoben werden. Für die Lohnsteuerpauschalierung ist zu unterscheiden zwischen der einheitlichen Pauschsteuer i. H. v. **2 %** und der pauschalen Lohnsteuer i. H. v. **20 %** des Arbeitsentgelts. Die Pauschalbesteuerung mit 2 % stellt den Regelfall der Lohnbesteuerung für 520 Euro-Minijobs dar. Während der mit 2 % oder 20 % pauschal versteuerte Arbeitslohn bei der persönlichen Einkommensteuerer-

anlagung des geringfügig Beschäftigten unberücksichtigt bleibt, ist der nach den individuellen Steuermerkmalen besteuerte Aushilfslohn bei der persönlichen Einkommensveranlagung zu berücksichtigen. Erfolgt die pauschale Besteuerung mit 2 %, kann der Arbeitnehmer die Aufwendungen, die mit dem pauschal besteuerten Arbeitslohn zusammenhängen, nicht als Werbungskosten abziehen.

5.2 Besteuerung nach den individuellen Lohnsteuermarkmalen

Wird der Arbeitslohn des Minijobbers weder mit der Pauschsteuer von 2 % noch pauschal mit 20 % erhoben, so ist die Besteuerung nach Maßgabe der **individuellen Lohnsteuermerkmale** des Minijobbers durchzuführen. In diesem Fall hängt die Höhe der Steuerabzugsbeträge von der persönlichen Lohnsteuerklasse ab. Bei den Lohnsteuerklassen I (Alleinstehende), II (bestimmte Alleinerziehende mit Kind) oder III und IV (verheiratete Arbeitnehmer/innen), fällt bis zu der Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro (noch) keine Lohnsteuer an. Bei der Besteuerung nach der Lohnsteuerklasse V oder VI (zweites Arbeitsverhältnis) ergeben sich im Jahr 2022 bei einem Arbeitsentgelt von 520 Euro im Monat entsprechende Lohnsteuerabzugsbeträge. Unabhängig davon, ob es zu einem Lohnsteuerabzug kommt oder nicht, ist der individuell besteuerte Arbeitslohn aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung bei der jährlichen Einkommensveranlagung zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber hat für den geringfügig entlohnt Beschäftigten eine elektronische Lohnsteuerbescheinigung zu übermitteln, auch wenn sich keine Lohnsteuerabzugsbeträge ergeben. Fallen individuelle Lohnsteuerabzugsbeträge an, sind diese nicht an die Minijob-Zentrale, sondern an das für den Arbeitgeber zuständige Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

5.3 Die einheitliche Pauschsteuer von 2 % (Regelfall)

Führt der Arbeitgeber für ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis den pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung i. H. v. 15 % ab, kann die Besteuerung des Arbeitslohns mit der einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 % erfolgen. Die Pauschsteuer in Höhe von 2 % gilt ausschließlich für 520 Euro-Minijobs. Dadurch sollen die Arbeitgeber (insb. Privathaushalte) die Möglichkeit erhalten, auf einfache Weise die Lohnsteuer inklusive Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag abzuführen. Die einheitliche Pauschsteuer wird zusammen mit den übrigen Abgaben an die Minijob-Zentrale abgeführt.

Die Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % knüpft unmittelbar an die sozialversicherungsrechtliche Behandlung an, d. h. solange die Voraussetzungen für einen versicherungsfreien 520 Euro-Minijob vorliegen, kann die Lohnsteuer mit 2 % pauschal erhoben werden. Dadurch ist eine Pauschalbesteuerung mit 2 % auch dann möglich, wenn schwankendes Arbeitsentgelt gezahlt wird, das die Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Monaten überschreitet oder es zu einem gelegentlichen und nicht vorhersehbaren Überschreiten der Minijobgrenze kommt, die zu keiner Sozialversicherungspflicht des Minijobs führt. Bei mehreren nebeneinander ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen ist eine Pauschalbesteuerung mit 2 % nur möglich, solange die zusammengerechneten Arbeitsentgelte aus allen Beschäftigungsverhältnissen insgesamt 520 Euro im Monat nicht übersteigen.

Hinweis

Bei der Pauschalierungsmöglichkeit mit 2 % handelt es sich um eine „Kann-Vorschrift“. D. h. anstelle der Pauschalbesteuerung mit 2 % kann auch ein Lohnsteuerabzug nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (Lohnsteuerklassen I – VI) des Minijobbers erfolgen.

5.4 Die Pauschalsteuer in Höhe von 20 % (Ausnahmefall)

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung den pauschalen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung i. H. v. 15 % oder 5 % (Privathaushalt) nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz i. H. v. **20 %** des Arbeitsentgelts erheben. Die Lohnsteuer kann mit 20 % pauschaliert werden, wenn das Arbeitsentgelt monatlich 520 Euro nicht übersteigt. Die Pauschalbesteuerung mit 20 % kommt bei Eintritt der Sozialversicherungspflicht z. B. wegen Zusammenrechnung eines Minijobs mit einer Hauptbeschäftigung oder Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in Frage, für die reguläre Sozialversicherungsbeiträge an die zuständige Krankenkasse abzuführen sind.

Die Pauschalsteuer von 20 % ist – anders als die einheitliche Pauschalsteuer von 2 % – nicht an die Minijob-Zentrale, sondern an das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers abzuführen. Hinzu kommt der Solidaritätszuschlag (5,5 % der Lohnsteuer) und die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht.

6. Die kurzfristige Beschäftigung

6.1 Beitragsfreie Beschäftigung

Die kurzfristige Beschäftigung unterscheidet sich von der geringfügig entlohnten Beschäftigung u. a. dadurch, dass keine Beiträge zur Sozialversicherung anfallen. Der Arbeitgeber muss für kurzfristig Beschäftigte auch keine Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung an die Minijob-Zentrale abführen. Kurzfristige Beschäftigte unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht, weil der Gesetzgeber davon ausgeht, dass sie nicht zum Lebensunterhalt dienen, weil anderweitige sozialversicherungs- oder privatrechtliche Absicherungen vorliegen.

6.2 Dauer der kurzfristigen Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, soweit die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahrs von vornherein auf **nicht mehr als drei Monate** oder insgesamt **70 Arbeitstage** nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Eine Beschäftigung wird nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts nicht berufsmäßig ausgeübt, wenn der dadurch erzielte Verdienst nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für den Beschäftigten ist. Während ein 520 Euro-Minijob auf Dauer angelegt ist, sieht die kurzfristige Beschäftigung hingegen einen zeitlich befristeten (kurzfristigen) Arbeitseinsatz vor. Man spricht daher auch von Zeitgeringfügigkeit. Interessant sind kurzfristige Beschäftigungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, weil es anders als bei den geringfügig entlohnten Beschäftigten nicht auf die Höhe des Arbeitsentgelts ankommt.

Nach aktueller Rechtslage stehen die beiden Zeitgrenzen von **drei Monaten** oder **70 Arbeitstage** nebeneinander. Zuvor wurde davon ausgegangen, dass die Unterscheidung der Zeitgrenze von drei Monaten und 70 Arbeitstagen zur Beurteilung einer kurzfristigen Beschäftigung von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage abhängig ist. Für kurzfristig Beschäftigte, die mindestens 5 Tage in der Woche gearbeitet haben, wurde die Zeitgrenze von drei Monaten zugrunde gelegt. Übt ein Arbeitnehmer seine kurzfristige Beschäftigung an weniger als 5 Tagen in der Woche aus, waren 70 Arbeitstage maßgebend für die Beurteilung der kurzfristigen Beschäftigung. Durch die geänderte BSG-Rechtsprechung ist eine Unterscheidung in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage nicht mehr vorzunehmen. Eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung liegt nunmehr immer dann vor, wenn eine der beiden Zeitalternativen (drei Monate oder 70 Arbeitstage) erfüllt ist.

Beispiel: Eine Hausfrau wird vom 01.02. – 05.05.2023 als kurzfristig Beschäftigte an 5 Tagen in der Woche eingesetzt. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 1.500 Euro. Nach den schriftlichen Arbeitszeitanzeigen wurde im gesamten Beschäftigungszeitraum an insg. 66 Tagen gearbeitet. Die Arbeitnehmerin übte zuvor bisher keine kurzfristige Beschäftigung aus.

Ergebnis: Da es sich bei den Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen um gleichwertige Alternativen handelt, die nebeneinander bestehen und zu prüfen sind, liegt eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung vor. Die Zeitgrenze von drei Monaten ist zwar überschritten (01.02. – 05.05.2023), jedoch wird die alternative Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen eingehalten, da die Arbeitnehmerin nur an insg. 66 Tagen arbeitet. Die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung sind erfüllt.

6.3 Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahrs überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. Überschreitet eine oder ggf. mehrere zusammenzurechnende kurzfristige Beschäftigungen drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr, so tritt vom Tage des Überschreitens die Sozialversicherungspflicht ein. Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des Dreimonatszeitraums 90 Kalendertage. Hierbei werden volle Kalendermonate mit 30 Kalendertagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt.

Beispiel: Ein Arbeitgeber schließt mit einem Rentner einen Arbeitsvertrag für eine im Voraus befristete kurzfristige Beschäftigung vom 01.11. – 15.11.2022 (= 15 Kalendertage). Zuvor hatte der Rentner im Kalenderjahr 2022 bereits zwei weitere kurzfristige Beschäftigungen (jeweils 5-Tage-Woche) ausgeübt, und zwar vom 01.03. – 15.04.2022 (= 45 Kalendertage) und vom 01.08. – 29.08.2022 (= 29 Kalendertage).

Ergebnis: Für die Beurteilung, ob die im November ausgeübte Tätigkeit die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt, sind 90 Kalendertage maßgebend. Dabei sind volle Kalendermonate mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen. Bei der Addition der kurzfristigen Beschäftigungen ergeben sich somit insg. (15 + 45 + 29 ⇒) 89 Kalendertage. Die Grenze von 90 Kalendertagen wird nicht überschritten, damit handelt es sich auch bei der Beschäftigung vom 01.11. – 15.11.2022 um eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung.

6.4 Berufsmäßigkeit

Kurzfristige Beschäftigungen sind nur dann versicherungsfrei, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Berufsmäßigkeit wird angenommen, wenn die Beschäftigung für die Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer sozialversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung, oder neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld ausgeübt werden, kann angenommen werden, dass sie von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und deshalb grundsätzlich nicht berufsmäßig sind. Dies gilt auch für neben einer selbstständigen Tätigkeit ausgeübte kurzfristige Beschäftigungen. Für neben einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, neben dem Bundesfreiwilligendienst, neben einem dem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr vergleichbaren Freiwilligendienst ausgeübte kurzfristige Beschäftigungen ist ebenfalls regelmäßig anzunehmen, dass sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Dies wird in folgenden Fällen angenommen:

- Kurzfristige Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und einer betrieblichen Berufsausbildung;
- Kurzfristige Beschäftigungen in der Elternzeit und unabhängig davon, ob die befristete Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird;

- Beschäftigungen von Personen, die als beschäftigungslos gelten und bei der Agentur für Arbeit für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als arbeitssuchend gemeldet sind.

Beschäftigungen, die zwischen dem Schulabschluss und einem beabsichtigten Studium aufgenommen werden, sind ebenso von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung wie Beschäftigungen von Schülern, die nur während der Schulferien ausgeübt werden. Ebenfalls nicht berufsmäßig ausgeübt werden kurzfristige Beschäftigungen von Personen, die nicht im Erwerbsleben stehen (z. B. Hausfrauen oder Hausmänner) oder aus dem Berufsleben bereits ausgeschieden sind und dem Arbeitsmarkt nicht mehr dauerhaft zur Verfügung stehen.

6.5 Befristung durch eine Rahmenvereinbarung

Eine Beschäftigung wird regelmäßig ausgeübt und gilt damit nicht als kurzfristig, 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 eine kurzfristige Beschäftigung zu erfüllen, wenn dies über eine **Rahmenvereinbarung** 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 Rahmenvertrag mit einer Befristung bis zu einem Jahr und einer Begrenzung auf maximal 70 Arbeitstage abgeschlossen, kann im Regelfall vom Beginn der neuen Rahmenvereinbarung an wiederum von einer kurzfristigen Beschäftigung ausgegangen werden.

6.6 Lohnsteuerrechtliche Behandlung kurzfristig Beschäftigter

Die Lohnbesteuerung einer kurzfristigen Beschäftigung kann anhand der individuellen Lohnsteuermerkmalen (Lohnsteuerklasse I – VI) des Arbeitnehmers erfolgen. D. h. für den kurzfristig Beschäftigten sind die persönlichen Lohnsteuermerkmale elektronisch abzurufen und für die Lohnbesteuerung anzuwenden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitslohn aus einer kurzfristigen Beschäftigung auch pauschal mit 25 % zuzüglich des pauschalen Solidaritätszuschlags und eventueller Kirchensteuer erfolgen. Die Pauschalsteuer von 25 % ist nicht an die Minijob-Zentrale, sondern stets an das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers abzuführen.

Eine Pauschalbesteuerung des Arbeitslohns aus einer kurzfristigen Beschäftigung ist steuerlich zwar zulässig, allerdings gelten in diesem Fall deutlich geringere Arbeitszeit- und Verdienstgrenzen. Eine Pauschalierung der Lohnsteuer unter Anwendung des Pauschalsteuersatzes von 25 % kommt nur in Frage, wenn der Arbeitnehmer gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird und

- der Arbeitslohn täglich 120 Euro nicht übersteigt (ab 01.01.2023 vss. 150 Euro),
- die Beschäftigung über 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht hinausgeht und
- der Stundenlohn höchstens 15 Euro beträgt (ab 01.01.2023 vss. 19 Euro) und
- die Beschäftigung zu einem unvorhergesehenen Zeitpunkt sofort erforderlich wird.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird für einen Winterdienst für 3 Wochen befristet vom 01.12. – 21.12.2022 als kurzfristig Beschäftigter eingesetzt. Er arbeitet an 5 Tagen in der Woche jeweils 7 Stunden täglich (wöchentlich 35 Stunden). Der Stundenlohn beträgt 14 Euro. Der Arbeitslohn für die kurzfristige Beschäftigung soll mit 25 % pauschal besteuert werden.

Ergebnis: Die Voraussetzungen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung sind erfüllt, da die Beschäftigung drei Monate oder 70 Arbeitstage nicht überschreitet. Eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 25 % ist möglich, da die Beschäftigungsdauer insgesamt lediglich 15 Arbeitstage beträgt, der Arbeitslohn nicht 120 Euro je Arbeitstag (7 Std. x 14 Euro = 98 Euro) übersteigt und der Stundenlohn nicht 15 Euro überschreitet.

Um die vollen Zeitgrenzen einer kurzfristigen Beschäftigung für die Sozialversicherungsfreiheit (drei Monate oder 70 Arbeitstage) in Anspruch nehmen zu können, ist es erforderlich, dass die Lohnbesteuerung nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen (Steuerklassen I – VI) des Arbeitnehmers erfolgt.

7. Meldungen für geringfügig Beschäftigte

Für geringfügig Beschäftigte gilt das allgemeine Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV). Für geringfügig entlohnt Beschäftigte sind nicht nur An- und Abmeldungen, sondern auch alle anderen Meldungen, wie z. B. Unterbrechungs- und Jahresmeldungen zu erstatten. Zudem sind Arbeitgeber bestimmter Wirtschaftszweige verpflichtet, zusätzlich zu den üblichen Meldungen eine Sofortmeldung zu übermitteln. Die Pflicht zur Abgabe von Sofortmeldungen umfasst alle Arbeitgeber, die folgenden Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen zuzuordnen sind: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, Prostitutionsgewerbe, Wach- und Sicherheitsgewerbe und Fleischwirtschaft.

Sämtliche Meldungen für geringfügig entlohnt Beschäftigte sind gegenüber der Minijob-Zentrale zu erstatten. Entsprechendes gilt für Meldungen für kurzfristig Beschäftigte. Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten sind in dem vereinfachten Verfahren, dem sog. Haushaltsscheckverfahren, der Minijob-Zentrale zu melden.

Hinweis

Ab dem 01.01.2022 wurden die Meldepflichten für Minijobs erweitert. Anzugeben sind nunmehr auch die 13-stellige Steuernummer des Arbeitgebers, die 11-stellige Identifikationsnummer des Arbeitnehmers (Steuer-ID) und die Art der Besteuerung des geringfügig Beschäftigten.

8. Überblick über Neuregelungen des Übergangsbereichs

8.1 Neue Entgeltgrenzen für den Übergangsbereich ab 01.10.2022

Für Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung im **Übergangsbereich** ausüben, besteht – anders als bei den geringfügig Beschäftigten – in allen Zweigen der Sozialversicherung grundsätzlich **Versicherungspflicht**. Arbeitnehmer mit einem monatlichen Arbeitsentgelt im Übergangsbereich werden Midijobber genannt. Für Beschäftigungsverhältnisse im Übergangsbereich, gelten besondere Regelungen für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage sowie für die Beitragstragung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Innerhalb des Übergangsbereichs steigt die Belastung des Arbeitnehmers mit Sozialversicherungsbeiträgen gleitend von null auf den vollen Beitrag an. Die für den Arbeitnehmer geringeren Sozialversicherungsbeiträge (vor allem im unteren Übergangsbereich) sollen den Anreiz erhöhen, über einen Minijob hinaus erwerbstätig zu sein.

Um Midijobber bei den Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung stärker als bisher zu entlasten und einen zusätzlichen Anreiz für die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung zu geben, wurde die obere Entgeltgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich ab 01.10.2022 von bisher 1.300 Euro auf **1.600 Euro** im Monat angehoben. Der Übergangsbereich umfasst

vom 01.10.2022 bis 31.12.2022 somit den Entgeltbereich von **520,01 bis 1.600 Euro** (bis 30.09.2022: 450,01 bis 1.300 Euro). Ab dem 01.01.2023 wird der Entgeltbereich im Übergangsbereich erneut angehoben. Er umfasst ab 01.01.2023 den Entgeltbereich von 520,01 bis 2.000 Euro.

8.2 Neue Übergangsbereichsformel

Für Arbeitnehmer, deren regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt innerhalb des neuen Übergangsbereichs von 520,01 bis 1.600 Euro (ab 01.01.2023: 520,01 - 2.000 Euro) liegt, wird in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für die Berechnung des Beitrags als beitragspflichtige Einnahme nicht das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, sondern eine fiktive beitragspflichtige Einnahme, die ab 01.10.2022 vom 01.10. - 31.12.2022 nach folgender Formel berechnet wird:

$$BE = F \times G + \left(\frac{1.600}{1.600 - G} - \frac{G}{1.600 - G} \times F \right) \times (AE - G)$$

BE = beitragspflichtige Einnahme

AE = monatliches Arbeitsentgelt des Beschäftigungsverhältnisses

G = Geringfügigkeitsgrenze

F = Faktor (für die Zeit vom 01.10. - 31.12.2022 beträgt der Faktor F: 0,7009)

Die neue Übergangsbereichsformel gewährleistet, dass aus Sicht des Arbeitnehmers auf einem höheren Brutto-Lohn auch ein höherer Netto-Lohn folgt, sodass sich Mehrarbeit für die Beschäftigten lohnt. Durch die Anwendung der Übergangsbereichsformel ergibt sich für den Arbeitnehmer eine geringere Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen und eine höhere Belastung für den Arbeitgeber. Neben der Übergangsbereichsformel gilt es, vom 01.10. - 31.12.2022 eine gesonderte Formel zur Berechnung der Arbeitnehmer-Beitragsanteile zur Sozialversicherung zu beachten:

$$BE = \frac{1.600}{1.600 - G} \times (AE - G)$$

8.3 Beitragsberechnung innerhalb des neuen Übergangsbereichs

Das Verfahren zur Beitragsberechnung innerhalb des neuen Übergangsbereich lässt sich vereinfacht anhand der folgenden drei Schritte darstellen:

- 1. Schritt (Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag):** Zunächst wird der Gesamtbeitrag ausgehend von der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme ermittelt.
- 2. Schritt (Beitragsanteil des Arbeitnehmers):** Anschließend erfolgt die Berechnung des Beitragsanteils des Arbeitnehmers ausgehend von der gesondert ermittelten beitragspflichtigen Einnahme.
- 3. Schritt (Beitragsanteil des Arbeitgebers):** Der Beitragsanteil des Arbeitgebers ergibt sich anschließend durch Abzug des Arbeitnehmeranteils vom Gesamtbeitrag.

Dabei müssen die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge und die Verteilung der Beitragslast für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer weiterhin gesondert für jeden Versicherungszweig erfolgen.

8.4 Besondere Bestandsschutzregelungen ab 01.10.2022

Für Beschäftigten im Übergangsbereich, die bisher ein Arbeitsentgelt zwischen 450,01 und 520 Euro erzielt haben und die aufgrund der neuen Verdienstgrenzen (520,01 – 1.600 Euro) ab 01.10.2022 nun versicherungsfrei werden würden, hat der Gesetzgeber eine besondere **Bestandsschutzregelung** geschaffen. Beschäftigte, die bisher ein regelmäßiges Arbeitsentgelt zwischen 450,01 Euro bis 520 Euro erzielt haben und in dieser Höhe weiterhin erhalten, bleiben über den 30.09.2022 hinaus bis zum 31.12.2023 grundsätzlich weiterhin versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, mit der Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht auf Antrag. Eine Besonderheit gilt für den Bereich der Rentenversicherung. Hier gilt, dass die besondere Be-

standsschutzregelung nicht greift. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die über den 30.09.2022 hinaus unverändert beschäftigt sind und ein Arbeitsentgelt zwischen 450,01 Euro bis maximal 520 Euro im Monat verdienen, in der Rentenversicherung mit Wirkung ab 01.10.2022 als Minijobber gelten.

Hinweis

Durch die ab 01.10.2022 zu beachtenden Neuregelungen hat sich die Beitragsberechnung für Midijobs im Übergangsbereich nochmals deutlich erschwert. Für Arbeitgeber steigt dadurch der Verwaltungsaufwand aufgrund der komplexer werdenden Beitragsberechnung. Sprechen Sie mit Ihrem Steuerberater und lassen sich beraten.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2022 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © m-buehner/www.fotolia.com

Stand: Oktober 2022

DATEV-Artikelnummer: 12338

E-Mail: literatur@service.datev.de