

Minijobs

Das müssen Sie bei geringfügigen Beschäftigungen
ab 01.01.2024 beachten



Mandanten-Info

Minijobs

Inhalt

1.	Aktueller Überblick zu Minijobs und Midijobs	1
2.	Die zwei Formen der geringfügigen Beschäftigung	4
3.	Der 538 Euro-Minijob im gewerblichen Bereich	7
4.	538 Euro-Minijobs im Privathaushalt.....	23
5.	Besteuerung von 538 Euro-Minijobs.....	28
6.	Die kurzfristige Beschäftigung	30
7.	Meldungen gegenüber der Minijob-Zentrale.....	36
8.	Beschäftigungen im Übergangsbereich (Midijobs)	37

1. Aktueller Überblick zu Minijobs und Midijobs

1.1 Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns 2024

Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten¹ grundsätzlich auch geringfügig Beschäftigte für die Ausübung eines Minijobs. Der gesetzliche Mindestlohn je Stunde stellt die Untergrenze für Minijobber dar, die von den Arbeitgebern nicht unterschritten werden darf. Seit dem Jahr 2022 orientiert sich die Höhe der monatlichen Minijob-Grenze an den Mindestlohnbedingungen. D. h. erhöht sich künftig der gesetzliche Mindestlohn, steigt damit automatisch auch die monatliche Minijob-Grenze. Auf Vorschlag der Mindestlohn-Kommission erfolgte mit Wirkung ab 01.01.2024 eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,41 Euro brutto pro Stunde (2023: 12,00 Euro).

Hinweis

Zum Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingen und um sicherzustellen, dass der gesetzliche Mindestlohn bezahlt wird, empfiehlt sich der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags. Sprechen Sie hierzu mit ihrem Steuerberater. Er hält entsprechende Vertragsentwürfe für sie bereit.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt nicht nur für Minijobber, die in einem Unternehmen arbeiten, sondern auch für geringfügig Beschäftigte (Haushaltshilfen) in Privathaushalten. Für die folgenden Personengruppen muss der Mindestlohn **nicht** gezahlt werden:

- Auszubildende,
- unter 18-Jährige ohne Berufsabschluss,
- ehrenamtlich Tätige,

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.

- Langzeitarbeitslose (in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung),
- Pflichtpraktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium,
- Praktikum bis zu drei Monate zur Orientierung bei Berufs- oder Studienwahl.

Durch die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns ab 01.01.2024, beträgt die neue Minijob-Grenze **538 Euro** im Monat (Jahr 2023: 520 Euro). Die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns ab 01.01.2024 wirkt sich neben der Minijob-Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigte auch auf Beschäftigungsverhältnisse im Übergangsbereich (Midijobs) aus. Durch die Anhebung der Minijob-Grenze auf 538 Euro umfasst der Übergangsbereich ab 01.01.2024 den monatlichen Entgeltbereich von **538,01 – 2.000 Euro**. Bei Beschäftigungen im Übergangsbereich handelt es sich im Gegensatz zu Minijobs um versicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Für die Beitragsberechnung und Beitragstragung bei Beschäftigungen im Übergangsbereich gelten in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung besondere Regelungen. Im Ergebnis haben die Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen reduzierten Beitragsanteil zu den einzelnen Versicherungszweigen zu tragen.

Zeitraum	Mindestlohn je Std.	Minijob-Grenze Monat	Übergangsbereich Entgeltbereich
01.01. – 31.12.2024	12,41 Euro	538 Euro	538,01 – 2.000 Euro

Hinweis

Die vorliegende Mandanten-Info liefert einen schnellen Überblick über die wichtigsten ab 01.01.2024 zu beachtenden Neuerungen bei Minijobs und Beschäftigungen im Übergangsbereich. Allerdings kann sie nicht auf alle Besonderheiten eingehen. Für detailliertere Informationen steht Ihnen Ihr Steuerberater als kompetenter Ansprechpartner jederzeit zur Verfügung.

1.2 Aktuelle monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 538 Euro

Ab dem 01.01.2024 liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig **538 Euro** nicht übersteigt. Die Geringfügigkeitsgrenze von 538 Euro gilt einheitlich für die alten und neuen Bundesländer. Sofern der Minijobber ein Jahr (12 Monate) durchgehend arbeitet, darf die jährliche Verdienstgrenze 2024 von (538 Euro x 12 \Rightarrow) **6.456 Euro** nicht überschritten werden. Der Arbeitgeber muss bei Beginn der Beschäftigung bzw. bei jeder Veränderung in den Verhältnissen vorausschauend auf einen 12-Monats-Zeitraum prüfen und sicherstellen, dass das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt des Minijobbers 6.456 Euro in 12 Monaten nicht übersteigt. Neben der monatlichen Minijob-Grenze muss der Arbeitgeber auch die maximale monatliche Arbeitszeit im Blick haben. Sofern der aktuelle Mindestlohn i. H. v. 12,41 Euro gewährt wird, darf die maximale monatliche Arbeitszeit nicht mehr als 43 Stunden betragen, damit die monatliche Minijob-Grenze von 538 Euro eingehalten ist.

1.3 Beschäftigungen im Übergangsbereich (Midijobs) 2024

Für Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung im **Übergangsbereich** (ehemals Gleitzone) ausüben, besteht anders als bei den 538 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. Innerhalb des Übergangsbereichs ist der Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen geringer, wobei die Beitragsbelastung des Arbeitnehmers mit zunehmendem Verdienst langsam ansteigt.

Der geringere Arbeitnehmeranteil zu den Sozialversicherungsbeiträgen soll Arbeitnehmer dazu motivieren, statt eines versicherungsfreien Minijobs einen in allen Sozialversicherungszweigen sozial abgesicherten Midijob im Übergangsbereich aufzunehmen. Aufgrund der neuen monatlichen Minijob-Grenze von 538 Euro liegt ab 01.01.2024 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Übergangsbereich dann vor, wenn der Arbeitnehmer ein regelmäßiges Arbeitsentgelt zwischen **538,01 und 2.000 Euro** erzielt. Die obere Entgeltgrenze von 2.000 Euro bleibt für das Jahr 2024 unverändert.

2. Die zwei Formen der geringfügigen Beschäftigung

2.1 Der 538 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 (**538 Euro-Minijob**). 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. 538 Euro im Monat) oder wegen der
- Zeitgeringfügigkeit (kurzfristige Beschäftigung: max. drei Monate oder 70 Arbeitstage)

geringfügig sein. Die beiden Beschäftigungsarten unterscheiden sich v. a. dadurch, dass der 538 Euro-Minijob zeitlich unbegrenzt und eine kurzfristige Beschäftigung nur für eine kurze Dauer ausgeübt wird.

Sowohl für 538 Euro-Minijobber als auch für kurzfristig Beschäftigte gilt das allgemeine sozialversicherungsrechtliche Meldeverfahren. Dies bedeutet, dass nicht nur An- und Abmeldungen, sondern grundsätzlich auch alle anderen Meldungen zu erstatten sind.

Hinweis

Es lässt sich vereinfachend zusammenfassen, wer monatlich durchschnittlich bis zur Geringfügigkeitsgrenze (ab 01.01.2024: 538 Euro) verdient oder nur kurzfristig beschäftigt ist, gilt als geringfügig Beschäftigter. Bei einem 538 Euro-Minijob muss die monatliche Verdienstgrenze eingehalten werden, während es bei kurzfristigen Beschäftigungen auf die Beachtung der Zeitgrenze von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen ankommt.

2.2 Der klassische 538 Euro-Minijob

Minijobber, die bis maximal 538 Euro im Monat verdienen, sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Bei Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung besteht aber Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, von der sich

der Minijobber befreien lassen kann. Der Arbeitgeber des 538 Euro-Minijobbers hat Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung zu tragen. Bei dem klassischen 538 Euro-Minijob handelt es sich regelmäßig um solche Tätigkeiten, die über einen längeren Zeitraum, also dauerhaft ausgeübt werden. Kurzfristige Beschäftigungen sind dagegen 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 538 Euro-Minijobs auch danach zu unterscheiden, in welchem Bereich die Beschäftigung ausgeübt wird. D. h. eine geringfügig entlohnte Beschäftigung kann entweder

- im gewerblichen Bereich (z. B. Unternehmen der Privatwirtschaft, Verein) oder
- in einem privaten Haushalt (durch sog. Haushaltshilfen)

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. 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 dem 538 Euro-Minijob dadurch, dass für den Arbeitgeber keine Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung anfallen. Auf die Höhe der Vergütung kommt es

bei der kurzfristigen Beschäftigung, im Gegensatz zur geringfügig entlohnten Beschäftigung (538 Euro-Minijob), 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 dann, wenn die Tätigkeit nicht nur gelegentlich, sondern mit einer gewissen Regelmäßigkeit, d. h. häufig und voraussehbar ausgeübt wird. Die Berufsmäßigkeit wird auch in folgenden Fällen angenommen:

- Kurzfristige Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und einer betrieblichen Berufsbildung;
- Kurzfristige Beschäftigungen in der Elternzeit 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 als arbeitsuchend gemeldet sind.

3. Der 538 Euro-Minijob im gewerblichen Bereich

3.1 Allgemeines

Unter einem 538 Euro-Minijob im gewerblichen Bereich versteht man nichts anderes als einen Minijob, der nicht in einem Privathaushalt ausgeübt wird, sondern in einem Unternehmen oder in einem Verein. Dabei kommt es auf die Gesellschaftsform des Unternehmens nicht an. Grundsätzliche Voraussetzung ist, dass das regelmäßige Arbeitsentgelt des Minijobbers die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 538 Euro (Jahr 2024) nicht überschreitet. Bei der Minijob-Grenze handelt es sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht. D. h. beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt aus Vereinfachungsgründen für diesen Teilmonat ebenfalls der 538 Euro-Betrag.

Beispiel: Eine Reinigungskraft beginnt am 11.03.2024 ihren unbefristeten 538 Euro-Minijob in einem Unternehmen. Für den Monat März 2024 erhält die Reinigungskraft einen Arbeitslohn von 538 Euro ausgezahlt.

Ergebnis: Die Minijob-Grenze von 538 Euro gilt auch für den Eintrittsmonat, obwohl das Arbeitsverhältnis im Laufe des Monats März beginnt.

3.2 Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Für die Beurteilung, ob es sich um einen 538 Euro-Minijob handelt, ist auf das **regelmäßige Arbeitsentgelt** des Minijobbers abzustellen. Das bedeutet, dass 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 sind. Das auf diese Weise ermittelte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf ab 01.01.2024 die neue Geringfügigkeitsgrenze von 538 Euro nicht überschreiten.

Dabei sind dem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt neben dem **laufenden Arbeitslohn** auch **einmalige Einnahmen** hinzuzurechnen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden. Hierzu zählt beispielsweise ein Weihnachts- oder Urlaubsgeld, sofern ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf diese Sonderzahlungen besteht. Das auf diese Weise ermittelte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 538 Euro monatlich nicht übersteigen (max. 6.456 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 (i. d. R. monatlich gezahlten) Arbeitslohn sind auch **einmalige Sonderzahlungen**, 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. – 31.12.2024 als Minijobberin für ein monatliches Arbeitsentgelt von 520 Euro. Außerdem soll sie laut ihrem Arbeitsvertrag im Juli zusätzlich ein Urlaubsgeld von 100 Euro und im Dezember zusätzlich ein Weihnachtsgeld von ebenfalls 100 Euro erhalten. Es ergibt sich folgendes regelmäßiges Arbeitsentgelt:

Monatliches Arbeitsentgelt 520 Euro × 12 Monate:	6.240,00 Euro
Urlaubsgeld im Juli 2024:	100,00 Euro
Weihnachtsgeld im Dezember 2024:	100,00 Euro
Summe	6.440,00 Euro

Ergebnis: Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt der Minijobberin beträgt 6.440,00 Euro : 12 Monate = 536,67 Euro und übersteigt nicht die monatliche Geringfügigkeitsgrenze für 2024 von 538 Euro. Die Überschreitungen der Minijob-Grenze im Juli und Dezember (520 Euro + 100 Euro = 620 Euro/Monat) sind unschädlich, da es sich um eine durchgehende Beschäftigung (12 Mona-

te) handelt und der Jahresarbeitslohn von 6.456 Euro nicht überschritten wird. Es handelt sich trotz der Zahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgelds um einen 538 Euro-Minijob, der in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei ist. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, von der sich die Minijobberin befreien lassen kann.

Unterliegen Minijobber z. B. einen für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag und haben dadurch Anspruch z. B. auf einen höheren Stundenlohn, wird dieser tarifliche Stundenlohn für die Prüfung der 538 Euro-Minijob-Grenze herangezogen; dies gilt auch dann, wenn ein niedrigerer Stundenlohn zur Auszahlung kommt. Dadurch kann die Versicherungsfreiheit entfallen und der Arbeitgeber müsste u. U. Sozialversicherungsbeiträge für mehrere Jahre nachentrichten.

3.3 Monatlich 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 das regelmäßige Arbeitsentgelt durch eine gewissenhafte Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Durch das Abstellen auf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ist ein vorhersehbares gelegentliches Überschreiten der monatlichen 538 Euro-Verdienstgrenze unkritisch, solange der Jahresverdienst – bei einer durchgehenden 12-monatigen Beschäftigung – die Jahresarbeitsentgeltgrenze für 2024 von 6.456 Euro nicht übersteigt.

Beispiel: Eine Hausfrau wird das ganze Jahr 2024 als geringfügig entlohnte Beschäftigte bei einem Arbeitgeber arbeiten. Im Dezember hat sie laut ihrem Arbeitsvertrag Anspruch auf ein Weihnachtsgeld in Höhe von 150 Euro. Die Minijobberin soll von Juni bis August teilweise die Urlaubsvertretung ihrer Kollegen übernehmen, mit der Folge, dass die Arbeitnehmerin in diesen Monaten mehr als 538 Euro im Monat verdient. Nach der Prognose des Arbeitgebers wird die Minijobberin in den einzelnen Monaten voraussichtlich das folgende monatlich schwankende Arbeitsentgelt erhalten:

Januar – Mai 2024 (5 x 420 Euro ⇒)	2.100,00 Euro
Juni – August 2024 (3 x 650 Euro ⇒)	1.950,00 Euro
September – November 2024 (3 x 538 Euro ⇒)	1.614,00 Euro
Dezember 2024 (538 Euro + Weihnachtsgeld 150 Euro ⇒)	688,00 Euro
Summe	6.352,00 Euro

Ergebnis: Es ergibt sich ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 6.352,00 Euro : 12 Monate = 529,33 Euro. Trotz des schwankenden Arbeitsentgelts und des gelegentlichen Überschreitens der monatlichen Verdienstgrenze von 538 Euro, sind die Voraussetzungen für einen versicherungsfreien 538 Euro-Minijob erfüllt, da die Jahresarbeitsentgeltgrenze von 6.456,00 Euro nicht überschritten wird.

3.4 Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze liegt vor, wenn sich das regelmäßige Arbeitsentgelt auf mehr als 538 Euro im Monat erhöht und auch die für das Jahr 2024 geltende Jahresentgeltgrenze von 6.456 Euro (12-Monatszeitraum) überschritten wird.

■ Regelmäßiges Überschreiten der Minijob-Grenze

Überschreitet das Arbeitsentgelt aufgrund geänderter Verhältnisse (z. B. Erhöhung des Stundenlohns) 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 538 Euro-Minijob.

Beispiel: Eine Minijobberin arbeitet ab 01.01.2024 als Raumpflegerin und erhält einen Stundenlohn von 14 Euro. Ihre monatliche Arbeitszeit beträgt 38 Stunden. Ende August 2024 vereinbart der Arbeitgeber mit der Minijobberin ab dem 01.09.2024 eine dauerhafte Erhöhung des Stundenlohns auf 15 Euro. Die monatliche Arbeitszeit wird jedoch nicht angepasst. Die Arbeitnehmerin erhält im Jahr 2024 folgendes regelmäßiges Arbeitsentgelt:

Januar – August 2024:	
8 Monate x (38 Std. x 14 Euro ⇒) 532 Euro	4.256,00 Euro
Sept. – Dezember 2024:	
4 Monate x (38 Std. x 15 Euro ⇒) 570 Euro	2.280,00 Euro
Summe	6.536,00 Euro

Ergebnis: Da das Arbeitsentgelt aufgrund der Erhöhung des Stundenlohns ab 01.09.2024 die monatliche Minijob-Grenze von 538 Euro (6.536 Euro : 12 = 544,67 Euro) regelmäßig überschreitet, endet die geringfügig entlohnte Beschäftigung und damit die Versicherungsfreiheit zum 31.08.2024. Ab dem 01.09.2024 besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Für die zurückliegende Zeit (01.01. – 31.08.2024) verbleibt es bei dem versicherungsfreien 538 Euro-Minijob.

■ Gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Von dem Grundsatz, dass bei einem Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze von 6.456 Euro bei einer durchgehenden Beschäftigung (12 Monate) kein versicherungsfreier 538 Euro-Minijob 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 eines versicherungsfreien 538 Euro-Minijob aus. Seit dem 01.10.2022 steht ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze dem Fortbestand eines versicherungsfreien 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.

D. h. ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze (Jahr 2024: 1.076 Euro) führt nicht zur

Beendigung des versicherungsfreien 538 Euro-Minijobs. 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 das ganze Jahr 2024 als 538 Euro-Minijobberin beschäftigt und erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 538 Euro. Im August und September 2024 fallen krankheitsbedingt mehrere ihrer Kolleginnen aus. Der Arbeitgeber bittet die Reinigungskraft im August und September 2024 vorübergehend die Krankheitsvertretung zu übernehmen. Dadurch erhöht sich das Arbeitsentgelt in den Monaten August auf insg. 1.000 Euro und im September auf insg. 920 Euro. Insgesamt erzielt die Minijobberin im Jahr 2024 ein Jahresarbeitsentgelt i. H. v.

10 Monate x 538 Euro =	5.380,00 Euro
August 2024	1.000,00 Euro
September 2024	920,00 Euro
Summe	7.300,00 Euro

Im Jahr 2023 hatte die Minijobberin die monatliche Geringfügigkeitsgrenze in keinem Monat überschritten.

Ergebnis: Aufgrund der Krankheitsvertretung übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (01.01. – 31.12.2024) die maßgebende Geringfügigkeitsgrenze 2024 von 6.456 Euro. Die Reinigungskraft bleibt jedoch trotz der Überschreitung des Jahresarbeitsentgelts auch im August und September 2024 weiterhin als Minijobberin versicherungsfrei beschäftigt, da es sich innerhalb des maßgebenden Zeitjahres (01.10. des Vorjahres bis 30.09. des laufenden Jahres 2024) nur um ein gelegentliches (maximal zweimaliges) und unvorhersehbares Überschreiten der 538 Euro-Minijob-Grenze handelt. Das mo-

natliche Arbeitsentgelt hat sich in dem jeweiligen Kalendermonat des Überschreitens (August und September 2024) um weniger als das Doppelte der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (weniger als 1.076 Euro) erhöht. Es handelt sich durchgängig um einen 538 Euro-Minijob.

Hinweis

Beruft sich der Arbeitgeber bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze auf nicht vorhersehbare Umstände, sind die Gründe hierfür auf geeignete Weise nachzuweisen. D. h. bei Überschreitungen aufgrund unvorhersehbarer Krankheitsvertretungen sind die hierfür ursächlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei einer Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung vorzulegen.

3.5 Steuerfreie und pauschal besteuerte Arbeitgeberleistungen

Für die Prüfung, ob das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Minijob-Grenze 2024 von 538 Euro monatlich (Zwölfmonatszeitraum 6.456,00 Euro) einhält, bleibt vom Arbeitgeber zusätzlich gewährter steuerfreier oder pauschal besteuert Arbeitslohn außer Ansatz. Somit können Minijobber neben ihrem Arbeitsentgelt von monatlich 538 Euro z. B. einen steuerfreien 50 Euro-Warengutschein oder die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie bis zu einem Betrag von max. 3.000 Euro (Auszahlung bis 31.12.2024) 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 monatlichen Minijob-Grenze von 538 Euro:

- **Lohnsteuerfreier Arbeitslohn**, wie z. B.
 - Kindergartenzuschüsse,
 - Sachbezüge bis zu 50 Euro im Monat (z. B. Warengutschein),
 - Aufmerksamkeiten (Sachgeschenk) bis zu 60 Euro zu einem besonderen persönlichen Ereignis (z. B. Geburtstag des Minijobbers,
 - Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit nach § 3b EStG,
 - 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 (Auszahlung bis 31.12.2024) in Form von Zuschüssen und Sachbezügen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise.
- **Pauschalbesteuerter Arbeitslohn**, wie z. B.
 - Vorteile bei Übereignung von betrieblichen Firmenrädern (Pauschalsteuer 25 %),
 - Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit dem Privat-Pkw (Pauschalsteuer 15 %),
 - steuerpflichtige Zuwendungen anlässlich von Betriebsveranstaltungen (Pauschalsteuer 25 %).

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin ist das ganze Jahr 2024 bei einem Arbeitgeber als Minijobberin beschäftigt und erhält jeden Monat ein Arbeitsentgelt von 538 Euro. Der Arbeitgeber übergibt der Minijobberin zusätzlich zum Arbeitslohn in den Monaten April, Juli und Dezember jeweils einen Warengutschein im Wert von 50 Euro.

Ergebnis: Die Warengutscheine sind im Rahmen der monatlichen 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze lohnsteuer- und in der Folge sozialversicherungsfrei. Die in den jeweiligen Monaten abgegebenen Warengutscheine bleiben bei der Prüfung, ob die monatliche 538-Euro-Minijob-Grenze überschritten ist, außer Betracht.

Hinweis

Für die Gewährung von steuerfreien oder pauschal besteuerten Arbeitgeberleistungen sind häufig weitere Voraussetzungen zu beachten. Sprechen Sie mit Ihrem Steuerberater, damit es zu keiner schädlichen Überschreitung der 538 Euro-Minijob-Grenze und zum Verlust der Versicherungsfreiheit kommt.

3.6 Ausübung mehrerer Minijobs

Mehrere Minijobs ohne sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung

Nicht selten üben Minijobber mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern parallel aus. Besteht neben den Minijobs keine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, so müssen die Arbeitsentgelte aus den verschiedenen Minijobs 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 538 Euro überschritten, ist der Minijobber in allen Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig.

Beispiel: Eine Reinigungskraft, die keine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung hat, übt im Jahr 2024 gleichzeitig und dauerhaft zwei geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus. Bei Arbeitgeber

ber A erhält sie ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 Euro. Weiterhin arbeitet sie bei Arbeitgeber B und erhält hier ein monatliches Arbeitsentgelt von 320 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 (200 Euro + 320 Euro = 520 Euro) aus diesen Beschäftigungen die monatliche Minijob-Grenze von 538 Euro im Monat nicht übersteigt.

Abwandlung: Würde das Arbeitsentgelt der Minijobberin bei Arbeitgeber B 350 Euro im Monat betragen, wäre durch die erforderliche Zusammenrechnung die monatliche Minijob-Grenze von 538 Euro überschritten (200 Euro + 350 Euro = 550 Euro). Es würde sich bei beiden Arbeitsverhältnissen um versicherungspflichtige Beschäftigungen handeln.

Mehrere Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Arbeitnehmer, die einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber nachgehen, können daneben nur einen versicherungsfreien 538 Euro-Minijob ausüben. Der zweite und jeder weitere Minijob muss mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet werden und unterliegt der regulären Sozialversicherungspflicht. Ausgenommen von der Zusammenrechnung wird dabei derjenige Minijob, der zeitlich zuerst aufgenommen worden ist, sodass für diesen einen Minijob die Versicherungsfreiheit anzuwenden ist. Die weiteren und später aufgenommenen Minijobs sind mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen. In diesen Fällen besteht in der zweiten geringfügig entlohnten 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 das ganze Jahr 2024 eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung aus und verdient monatlich 2.500 Euro. Er nimmt ab 01.04.2024 einen Minijob bei Arbeitgeber B auf und verdient 250 Euro im Monat. Ab dem 01.08.2024 nimmt er zusätzlich einen weiteren Minijob bei Arbeitgeber C auf und erhält ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von 200 Euro im Monat.

Ergebnis: Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ist die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung und bleibt als 538 Euro-Minijob versicherungsfrei. Der zweite zeitlich später (ab 01.08.2024) aufgenommene Minijob bei Arbeitgeber C muss mit der Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A zusammengerechnet werden und ist von Anfang an versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung ist die Beschäftigung bei Arbeitgeber C versicherungsfrei. Die Minijob-Regelungen können für das Beschäftigungsverhältnis bei Arbeitgeber B nicht angewendet werden.

3.7 Flexible Arbeitszeitregelungen

Grundsätzlich besteht auch für 538 Euro-Minijobber die Möglichkeit, dass ein **flexibles Arbeitszeitkonto** geführt werden kann. Dabei ist zwischen sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen (z. B. Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten) und Wertguthabenvereinbarungen (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 538 Euro-Minijobber kommen in erster Linie 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 (12 Monate) unter Berücksichtigung des zum Ende des Jahres aus einem Zeitguthaben zu erwartenden Arbeitsentgeltanspruchs die Grenze von 6.456,00 Euro nicht übersteigen. Bis zum Ende des Zeitjahres muss das i. d. R. durch Mehrarbeit angesammelte Zeitguthaben abgebaut werden.

3.8 Beiträge zur Sozialversicherung

Pauschalbeiträge des Arbeitgebers zur Kranken- und Rentenversicherung

Auch wenn von einem versicherungsfreien Minijob gesprochen wird, muss der Arbeitgeber für 538 Euro-Minijobber **Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung** zahlen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen Pauschalbeiträge grundsätzlich nicht an. Der vom Arbeitgeber zu tragende Pauschalbeitrag zur **Krankenversicherung** beträgt für gewerbliche Minijobber **13 %** des Arbeitsentgelts. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung dann 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** i. H. v. **15 %** des Arbeitsentgelts zu entrichten. Für 538 Euro-Minijobber in Privathaushalten gilt ein pauschaler Beitragssatz zur Rentenversicherung i. H. v. **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.

Rentenversicherungspflicht des Minijobbers und Möglichkeit zur Befreiung

Für alle seit dem 01.01.2013 neu aufgenommene Minijobs besteht ab Beginn der Beschäftigung zunächst grundsätzlich **Versicherungspflicht** in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass der

gewerbliche Arbeitgeber für einen 538 Euro-Minijobber den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung i.H.v. 15 % zahlt. Den Eigenanteil des gewerblichen Minijobbers zur Rentenversicherung (Jahr 2024: 3,60 %) hält der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt des Minijobbers ein und leitet ihn zusammen mit den übrigen Abgaben an die Minijob-Zentrale weiter.

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 Minijobs aus, kann der Antrag auf Befreiung von der 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.

3.9 Pauschalsteuer und Umlagebeiträge des Arbeitgebers

Neben den Pauschalbeiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung und des Eigenanteils des Minijobbers zur Rentenversicherung, sofern keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erfolgt ist, hat der Arbeitgeber die einheitliche **Pauschalsteuer von 2 %** zu erheben und an die Minijob-Zentrale abzuführen. Die Pauschalbesteuerung mit 2 % stellt den Regelfall dar. Sofern die Pauschalbesteuerung mit 2 % nicht erfolgt, hat die Besteuerung nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen des Minijobbers (Lohnsteuerklasse I bis VI) zu erfolgen. Bei einer individuellen Besteuerung des Arbeitslohns hängt die Höhe des Lohnsteuerabzugs von der Lohnsteuerklasse des Minijobbers ab.

Da auch 538 Euro-Minijobber einen 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 2024 beträgt die Umlage 1 (U1) **1,10 %**. Die Umlage 2 (U2) beträgt **0,24 %**. Die Höhe der Erstattung, die der Arbeitgeber aufgrund der gezahlten Umlagebeiträge geltend machen kann, beträgt im Krankheitsfall des Minijobbers 80 % und bei Mutterschaft 100 %. Daneben ist für Minijobs im gewerblichen Bereich vom Arbeitgeber auch die **Insolvenzgeldumlage** in Höhe von 0,06 % (Jahr 2024) zu berücksichtigen und zusammen mit den anderen Sozialversicherungsbeiträgen an die Minijob-Zentrale abzuführen. Ausgenommen von der Insolvenzgeldumlage sind Privathaushalte. Ohne Berücksichtigung von Berufsgenossenschaftsbeiträgen ergibt sich für das Jahr 2024 folgende pauschale Abgabenbelastung für gewerbliche Arbeitgeber.

Pauschalabgaben Minijobs 2024

Minijobs 2024 (Gewerblicher 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)	1,10 %
■ Umlage U2 (Mutterschaft)	0,24 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %

Gewerbliche Arbeitgeber müssen ihre Minijobber zusätzlich auch bei der gesetzlichen Unfallversicherung anmelden und entsprechende Beiträge zur Berufsgenossenschaft 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.

3.10 Anmeldung und Abführung der Beiträge und Umlagen

Die vom Arbeitgeber zu zahlenden Abgaben für 538 Euro-Minijobber sind in voraussichtlicher Höhe spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, an dem die betreffenden Minijobs ausgeübt werden. Mit dem Beitragsnachweis hat der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Höhe der Beiträge rechtzeitig vor Fälligkeit elektronisch 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.

Hinweis

Sofern die Beiträge, Abgaben und Umlagen vom Arbeitgeber nicht pünktlich gezahlt werden, ist die Minijob-Zentrale verpflichtet, für jeden angefangenen Monat des Zahlungsverzuges einen Säumniszuschlag in Höhe von 1 % des rückständigen, auf 50 Euro abgerundeten Betrags zu erheben.

4. 538 Euro-Minijobs im Privathaushalt

4.1 Allgemeines

Ein 538 Euro-Minijob kann außer im gewerblichen Bereich auch in einem **Privathaushalt** ausgeübt werden. Geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten werden vom Gesetzgeber durch günstigere Pauschalabgaben und durch eine besondere steuerliche Förderung im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung besonders gefördert. Für 538 Euro-Minijobs, die in Privathaushalten ausgeübt werden, gelten die gleichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Grundsätze wie für gewerbliche Minijobs.

Bei den privaten Tätigkeiten muss es sich um Dienstleistungen, wie z. B. Reinigungshilfen, Kinderbetreuung oder Gartenarbeiten handeln. Ferner ist erforderlich, dass ein Mitglied des Privathaushaltes als natürliche Person selbst Arbeitgeber des Minijobbers ist. Arbeitgeber von Minijobs in Privathaushalten können ausschließlich natürliche Personen sein, die auch dem jeweiligen Haushalt angehören. Aus diesem Grund handelt es sich z. B. bei Dienstleistungsagenturen, Wohnungseigentümergeinschaften und Hausverwaltungen nicht um Privathaushalte.

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 zur Krankenversicherung und ebenfalls 5 % zur Rentenversicherung. Daneben ist die einheitliche Pauschsteuer von 2 % fällig, wenn die Besteuerung nicht nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen erfolgt. Daneben fallen weitere Abgaben, wie die Umlagen (U1/U2) zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft sowie die Beiträge zur Unfallversicherung an. Der Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung für Haushaltshilfen im Privathaushalt beträgt bundeseinheitlich 1,60 % des Arbeitsentgelts.

Minijobs 2024 (Privathaushalt)	
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)	1,10 %
■ Umlage U2 (Mutterschaft)	0,24 %
Beitrag zur Unfallversicherung	1,60 %
Insolvenzgeldumlage	entfällt

4.2 Tätigkeiten 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. Hierzu zählen 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.

4.3 Meldung im Haushaltsscheckverfahren

Minijobs, die in einem Privathaushalt ausgeübt werden, müssen in dem besonderen **Haushaltsscheckverfahren** der Minijob-Zentrale gemeldet werden. Das Haushaltsscheckverfahren soll das Melde- und Beitragsverfahren für Privathaushalte vereinfachen, um so die Akzeptanz zu erhöhen und „Schwarzarbeit“ entgegenzuwirken. Der Haushaltsscheck kann sowohl handschriftlich als auch elektronisch an die Minijob-Zentrale gesendet werden.

Durch das Haushaltsscheckverfahren muss kein Beitragsnachweis eingereicht werden. 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 01. Januar bis zum 30. Juni sowie am 31. Januar für die Zeit vom 01. Juli bis zum 31. Dezember des vergangenen Jahres vom Konto des privaten 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 im Rahmen der Einkommensteuererklärung

Um einen zusätzlichen Anreiz zu schaffen, besteht für Privathaushalte, die einen Minijobber als Haushaltshilfe beschäftigen, eine besondere Steuerermäßigung im Rahmen der Einkommensteuererklärung. Die Einkommensteuer des privaten Arbeitgebers ermäßigt sich für Minijobs, die im Haushaltsscheckverfahren gemeldet wurden, um **20 %** der entstandenen Kosten (**max. 510 Euro im Jahr**). 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

Sprechen Sie hierzu mit Ihrem Steuerberater, damit dieser die Steuerermäßigung für Ihre Haushaltshilfe berücksichtigen kann.

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. Sie haben damit u. a. Anspruch auf

- den gesetzlichen Mindestlohn (ab 01.01.2024: 12,41 Euro),
- Entgeltfortzahlung in Höhe des 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 stets einen schriftlichen Arbeitsvertrag schließen. Hat der private Arbeitgeber mit dem Minijobber keinen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen, ist er verpflichtet, dem geringfügig entlohnt Beschäftigten spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen.

5. Besteuerung von 538 Euro-Minijobs

5.1 Allgemeine Lohnsteuerpflicht

Der Arbeitslohn, den ein gewerblicher oder in einem Privathaushalt beschäftigter 538 Euro-Minijobber für seine Tätigkeit erhält, unterliegt grundsätzlich der Lohnsteuerpflicht. Die Lohnsteuer kann dabei entweder **pauschal** oder nach **den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen** des Minijobbers (Lohnsteuerklassen I – VI) erhoben werden. Der Regelfall der Besteuerung von Minijobs ist die Besteuerung mit der einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 % des Arbeitsentgelts. In Ausnahmefällen kommt eine Pauschalbesteuerung i. H. v. 20 % in Frage.

5.2 Die einheitliche Pauschsteuer von 2 % (Regelfall)

Führt der Arbeitgeber für einen 538 Euro-Minijobber den pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung i. H. v. 15 % (Privathaushalt 5 %) ab, kann die Besteuerung des Arbeitslohns mit der einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 % erfolgen. Die Pauschsteuer in Höhe von 2 % gilt ausschließlich für 538 Euro-Minijobs. Dadurch sollen die Arbeitgeber 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 538 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 538 Euro-Minijob-Grenze in einzelnen Monaten überschreitet oder es zu einem gelegentlichen und nicht vorhersehbaren Überschreiten der Minijob-Grenze kommt, die zu keiner Sozialversicherungspflicht des Minijobs führt. Bei mehreren nebeneinander ausgeübten ge-

ringfügig entlohnten Beschäftigungen ist eine Pauschalbesteuerung mit 2 % nur möglich, solange die zusammengerechneten Arbeitsentgelte aus allen Beschäftigungsverhältnissen insgesamt 538 Euro im Monat nicht übersteigen.

5.3 Besteuerung nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen

Wird der Arbeitslohn des Minijobbers nicht mit der Pauschalsteuer von 2 % 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 zur Geringfügigkeitsgrenze von 538 Euro (noch) keine Lohnsteuer an. Bei der Besteuerung nach der Lohnsteuerklasse V oder VI ergeben sich im Jahr 2024 bei einem Arbeitsentgelt von 538 Euro im Monat entsprechende Lohnsteuerabzugsbeträge. Unabhängig davon, ob sich Lohnsteuerabzugsbeträge ergeben, ist der individuell besteuerte Arbeitslohn aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung bei der Einkommensveranlagung zu berücksichtigen. Aus diesem Grund ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, für den Minijobber eine elektronische Lohnsteuerbescheinigung zu übermitteln, auch wenn sich keine Lohnsteuerabzugsbeträge ergeben haben.

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 in Höhe von 15 % oder 5 % (Privathaushalt) nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz in Höhe von **20 %** des Arbeitsentgelts erheben. 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 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 Versicherungs- und beitragsfreie Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigungen werden in 538 Euro-Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen unterschieden. Die kurzfristige Beschäftigung unterscheidet sich von der geringfügig entlohnten Beschäftigung u. a. dadurch, dass keine (Pauschal-)Beiträge zur Sozialversicherung anfallen. Solche nur kurzfristig ausgeübte Beschäftigungen sind von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher – mit Ausnahme der gesetzlichen Unfallversicherung – im vollen Umfang sozialversicherungsfrei. Auch auf die Höhe des Arbeitsentgelts kommt es im Gegensatz zu den 538 Euro-Minijobs nicht an.

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 538 Euro-Minijob i. d. R. 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 538 Euro-Minijobs nicht auf die Höhe des Arbeitsentgelts ankommt, d. h. eine monatliche Arbeitsentgeltgrenze existiert nicht. Bezüglich der beiden Zeitgrenzen ist von einer zeitlich kurzfristigen Beschäftigung immer dann auszugehen, wenn eine der beiden Zeitalternativen (drei Monate oder 70 Arbeitstage) erfüllt ist.

Beispiel: Eine Hausfrau führt bei einem Arbeitgeber eine kurzfristige Beschäftigung vom 01.02. – 03.05.2024 aus. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 1.500 Euro. Nach den schriftlichen Arbeitszeitznachweisen hat die Arbeitnehmerin im gesamten Beschäftigungszeitraum an insg. 68 Tagen gearbeitet.

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. – 03.05.2024), jedoch wird die alternative Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen eingehalten, da die Arbeitnehmerin nur an insg. 68 Tagen arbeitet. Die Voraussetzungen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung sind erfüllt.

6.3 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.

gen. 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 arbeitsuchend 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.

6.4 Befristung durch eine Rahmenvereinbarung

Eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, 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 kurz-

fristige Beschäftigung zu erfüllen, wenn eine schriftliche **Rahmenvereinbarung** geschlossen wird, die einen flexiblen Arbeitseinsatz von maximal 70 Arbeitstagen vorsieht. Wird im Anschluss an eine solche Vereinbarung mit einem Abstand von mindestens zwei Monaten ein neuer Rahmenvertrag mit einer erneuten Befristung bis zu einem Jahr und einer Begrenzung auf maximal 70 Arbeitstage geschlossen, kann im Regelfall von einer kurzfristigen Beschäftigung ausgegangen werden.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt jedoch nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll, also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht. In diesem Fall handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung.

6.5 Ausübung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Voraussetzung für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ist, dass die Beschäftigung innerhalb **eines Kalenderjahres** auf längstens **drei Monate oder 70 Arbeitstage** begrenzt ist. Übt der Arbeitnehmer innerhalb eines Kalenderjahres mehrere kurzfristige Beschäftigungen aus, kann die Sozialversicherungsfreiheit entfallen. 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. – 30.11.2024 (= 30 Kalendertage). Der Arbeitslohn beträgt hierfür 2.000 Euro. Zuvor hatte der Rentner im Kalenderjahr 2024 bereits zwei weitere kurzfristige Beschäftigungen (jeweils 5-Tage-Woche) ausgeübt, und zwar vom 01.03. – 12.04.2024 (= 42 Kalendertage) und vom 01.08. – 16.08.2024 (= 16 Kalendertage).

Ergebnis: Für die Beurteilung, ob die im November 2024 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 für das maßgebliche Kalenderjahr 2024 somit insg. $(30 + 42 + 16 =)$ 88 Kalendertage. Die Grenze von 90 Kalendertagen wird nicht überschritten. Damit handelt es sich auch bei der Beschäftigung vom 01.11. – 30.11.2024 um eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung.

6.6 Lohnsteuerrechtliche Behandlung kurzfristig Beschäftigter

Die Lohnbesteuerung einer kurzfristigen Beschäftigung kann anhand der individuellen Lohnsteuermerkmale (Lohnsteuerklasse I – VI) des Arbeitnehmers erfolgen. D. h. für den kurzfristig Beschäftigten sind die persönlichen Lohnsteuermerkmale elektronisch abzurufen und für die Lohnbesteuerung anzuwenden. Die Besteuerung nach der individuellen Lohnsteuerklasse des kurzfristig Beschäftigten stellt den Regelfall dar.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitslohn aus einer kurzfristigen Beschäftigung auch pauschal mit 25 % zuzüglich des pauschalen Solidaritätszuschlags und 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 Pau-

schalsteuersatzes von 25 % kommt nur in Frage, wenn der Arbeitnehmer gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird und

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

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird für 3 Wochen befristet vom 01.04. – 19.04.2024 (15 Arbeitstage) als kurzfristig Beschäftigter eingestellt. Er arbeitet an 5 Tagen in der Woche jeweils 8 Stunden täglich (wöchentlich 40 Stunden). Der Stundenlohn beträgt 16,50 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 150 Euro je Arbeitstag (8 Std. x 16,50 Euro= 132 Euro) übersteigt und der Stundenlohn 19 Euro nicht überschreitet.

Hinweis

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 gegenüber der Minijob-Zentrale

Sowohl für 538 Euro-Minijobs als auch für kurzfristig Beschäftigte gilt das allgemeine Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV). Die wichtigsten Meldungen sind

- die Anmeldung bei Beginn der Beschäftigung,
- die Abmeldung bei Ende der Beschäftigung,
- die Jahresmeldung bei einer Beschäftigung über den Jahreswechsel hinaus und
- die UV-Jahresmeldung.

Sämtliche Meldungen für 538 Euro-Minijobber sind gegenüber der Minijob-Zentrale zu erstatten. Entsprechendes gilt für Meldungen für kurzfristig Beschäftigte. Arbeitgeber bestimmter Branchen, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung besteht, sind darüber hinaus zur Abgabe einer Sofortmeldung verpflichtet. Arbeitgeber in den folgenden Wirtschaftsbereichen sind betroffen:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- Fleischwirtschaft

- Prostitutionsgewerbe
- Wach- und Sicherheitsgewerbe

Hinweis

Seit dem Jahr 2022 wurden die Meldepflichten für Minijobs nochmals ausgeweitet. 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. Beschäftigungen im Übergangsbereich (Midijobs)

8.1 Neue Entgeltgrenzen ab 01.01.2024

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. Steuerrechtlich gibt es für Beschäftigte im Übergangsbereich keine Besonderheiten, d. h. die Besteuerung erfolgt nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen.

Innerhalb des Übergangsbereichs steigt die Belastung des Arbeitnehmers mit Sozialversicherungsbeiträgen gleitend von null auf den vollen Beitrag an. Um dies zu erreichen, wird zum einen als beitragspflichtige Einnahme sowohl bei der Berechnung des Gesamt-Sozialversicherungsbeitrags insgesamt als auch bei der Berechnung des vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteils nicht das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt, sondern eine hiervon abgeleitete

te, geringere beitragspflichtige Einnahme (BE) angesetzt. Zum anderen erfolgt die Beitragslastverteilung im Übergangsbereich nicht paritätisch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die für den Arbeitnehmer geringeren Sozialversicherungsbeiträge (vor allem im unteren Übergangsbereich) sollen den Anreiz erhöhen, über einen Minijob hinaus erwerbstätig zu sein. Durch die Anhebung der monatlichen Minijob-Grenze ab 01.01.2024 auf 538 Euro, umfasst der Übergangsbereich 2024 den monatlichen Entgeltbereich von **538,01 – 2.000 Euro**.

8.2 Das regelmäßige Arbeitsentgelt

Wie bei den Minijobs ist für die Prüfung, ob es sich um eine Beschäftigung im Übergangsbereich handelt, ebenfalls das regelmäßige Arbeitsentgelt zu ermitteln bzw. vom Arbeitgeber im Voraus gewissenhaft zu schätzen. Dabei ist grundsätzlich auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache). Die erforderliche Prognose erfordert keine alle Eventualitäten berücksichtigende genaue Vorhersage, sondern lediglich eine ungefähre Einschätzung, welches Arbeitsentgelt (ggf. nach der bisherigen Übung) mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist. Als Zeitraum, auf den die vorausschauende Betrachtung bei Beschäftigten zu erstrecken ist, wird der Zeitraum eines Jahres (12 Monate) angesehen. Es bestehen keine Bedenken, wenn Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts anstellen. Sollte sich später herausstellen, dass die Schätzung nicht richtig war, bleibt die versicherungsrechtliche Beurteilung für die Vergangenheit bestehen.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet im Jahr 2024 in Teilzeit und erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.600 Euro. Außerdem steht ihm laut Arbeitsvertrag im November 2024 ein Weihnachtsgeld i.H.v. 1.500 Euro zu.

Ergebnis: Daraus ergibt sich ein jährliches Entgelt von 20.700 Euro (1.600 Euro x 12 + 1.500 Euro Weihnachtsgeld). Es ergibt sich ein regelmäßiges Monatsentgelt von 1.725,00 Euro (20.700 Euro : 12 Monate). Die Beschäftigung fällt daher in den Übergangsbereich (538,01 – 2.000 Euro). Es muss das besondere Beitragsberechnungsverfahren durchgeführt werden, mit der Folge, dass der Arbeitnehmer eine geringere Beitragslast zu tragen hat als der Arbeitgeber.

8.3 Neue Übergangsbereichsformel 2024

Für Arbeitnehmer, deren regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt innerhalb des neuen Übergangsbereichs von 538,01 bis 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 (BE), die ab 01.01.2024 nach folgender Formel berechnet wird:

$$BE = F \times G + \left(\frac{2.000}{2.000 - G} - \frac{G}{2.000 - G} \times F \right) \times (AE - G)$$

BE = Beitragspflichtige Einnahme

AE = Arbeitsentgelt des Beschäftigungsverhältnisses

G = Geringfügigkeitsgrenze (ab 01.01.2024: 538 Euro)

F = Faktor (ab 01.01.2024 beträgt der Faktor F: 0,6846)

8.4 Keine Anwendung der Übergangsbereichs-Regelungen

Für die folgenden Personenkreise sind die Regelungen zur Beitragsberechnung bei Arbeitsentgelten innerhalb des Übergangsbereichs nicht anzuwenden:

- Auszubildende,
- Praktikanten, Teilnehmer an dualen Studiengängen,
- behinderte Menschen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst,
- Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr ableisten,
- Beschäftigungen im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung während einer Arbeitsunfähigkeit, wenn das Arbeitsentgelt lediglich wegen der reduzierten Arbeitszeit innerhalb des Übergangsbereichs liegt,
- Bezieher von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld.

8.5 Meldeverfahren im Übergangsbereich

Bei Beschäftigungen im Übergangsbereich sind Entgeltmeldungen (Jahresmeldung, Abmeldung, Unterbrechungsmeldung) mit der Kennzeichnung „Übergangsbereich“ zu versehen. Hierfür gibt es drei Kennzeichen:

- 0 = Die besonderen Regelungen zum Übergangsbereich für die Beitragsberechnung und Beitragstragung wurden in keinem Abrechnungszeitraum des Meldezeitraums angewandt.
- 1 = Die besonderen Regelungen zum Übergangsbereich für die Beitragsberechnung und Beitragstragung wurden in allen Abrechnungszeiträumen des Meldezeitraums angewandt.

- 2 = Die besonderen Regelungen zum Übergangsbereich für die Beitragsberechnung und Beitragstragung wurden in mindestens einem Abrechnungszeitraum des Meldezeitraums angewandt und in mindestens einem Abrechnungszeitraum des Meldezeitraums nicht angewandt.

Bei Angabe des Kennzeichens 1 oder 2 ist in die Meldungen als beitragspflichtiges Brutto-Arbeitsentgelt die reduzierte beitragspflichtige Einnahme einzutragen.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2024 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.

Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © m-buehner/www.stock.adobe.com

Stand: März 2024

DATEV-Artikelnummer: 12672

E-Mail: literatur@service.datev.de