

Recht

# Geringfügige Beschäftigung

Info Recht  
Stand: April 2021

vbw

Die bayerische Wirtschaft



## **Hinweis**

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage [www.vbw-bayern.de/InfoRecht](http://www.vbw-bayern.de/InfoRecht).

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

## Vorwort

### Rechtliche Rahmenbedingungen der geringfügigen Beschäftigung

Der Minijob ist für deutsche Unternehmen ein wichtiges und häufig genutztes Flexibilitätsinstrument. Auch für die geringfügig Tätigen bringt diese Beschäftigungsform viele Vorteile, unter anderem kommen ihnen sozialversicherungs- und steuerrechtliche Erleichterungen zugute.

Arbeitsrechtlich sind geringfügig Beschäftigte als Teilzeitarbeitnehmer in vollwertigen Arbeitsverhältnissen tätig, d. h. sie stehen unter dem Schutz des gesamten Arbeitsrechts. Unter anderem hat der geringfügig Beschäftigte daher auch einen Anspruch auf Urlaub und Entgeltfortzahlung. Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld können anteilig beansprucht werden, wenn sie auch die übrigen Arbeitnehmer erhalten.

Unsere Broschüre gibt einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen. Aktuelle Gesetzesänderungen sind berücksichtigt.

Bertram Brossardt  
21. April 2021



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Geringfügige Beschäftigung</b>	<b>1</b>
1.1	Vertragsniederschrift	1
1.2	Teilzeitrecht und Arbeit auf Abruf	1
1.3	Urlaub und Urlaubsgeld	2
1.4	Mindestlohn und Dokumentationspflichten	2
1.4.1	Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn	2
1.4.2	Aufzeichnung der Arbeitszeit	3
1.5	Geringfügige Beschäftigung im Geltungsbereich eines Tarifvertrages	3
<b>2</b>	<b>Kurzfristige Beschäftigungen</b>	<b>5</b>
2.1	Keine Regelmäßigkeit	5
2.2	Zeitlicher Umfang	5
2.3	Berufsmäßigkeit	6
2.4	Keine Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung	7
2.5	Folgen des Überschreitens der Zeitgrenze	7
<b>3</b>	<b>Geringfügig entlohnte Beschäftigungen</b>	<b>8</b>
3.1	450-Euro-Grenze	8
3.1.1	Regelmäßiges Arbeitsentgelt	8
3.1.2	Einmalige Einnahmen	9
3.1.3	Schwankendes Arbeitsentgelt	9
3.1.4	Betriebliche Altersversorgung	9
3.2	Mehrere Beschäftigungen	15
3.3	Versicherungspflicht	16
3.3.1	Rentenversicherung	16
3.3.2	Krankenversicherung	16
3.4	Pflichtbeiträge des Arbeitgebers	17
3.5	Folgen des Überschreitens der Entgeltgrenze	17
3.6	Pflichten des Arbeitgebers	18

3.7	Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers	18
3.8	Übergangsbereich (sogenannte Midijobs)	18
	Ansprechpartner / Impressum	20

# 1 Geringfügige Beschäftigung

## Keine arbeitsrechtlichen Besonderheiten bei Minijobs und kurzfristiger Beschäftigung

Im Arbeitsrecht gibt es keine Unterscheidung zwischen geringfügiger und nicht geringfügiger Beschäftigung. Es handelt sich in beiden Fällen um vollwertige Arbeitsverhältnisse, in denen alle arbeitsrechtlichen Regelungen anzuwenden sind. Insbesondere haben die Beschäftigten

- Anspruch auf Entgeltfortzahlung sowohl im Krankheitsfall als auch an Feiertagen
- Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub
- Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, falls keine Ausnahmegesetzgebung greift
- Kündigungsschutz
- Schutz vor unzulässigen Befristungen
- Anspruch auf Elternzeit

Außerdem gelten die Regelungen des Mutterschutzgesetzes.

Auch in ihrem kollektivrechtlichen Status unterscheiden sich geringfügig Beschäftigte nicht von anderen Arbeitnehmern. Sie werden im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes berücksichtigt und auch Tarifverträge finden Anwendung.

### 1.1 Vertragsniederschrift

Den Arbeitgeber trifft die Pflicht, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer vorzulegen (§ 2 Abs. 1 NachwG).

### 1.2 Teilzeitrecht und Arbeit auf Abruf

Geringfügig Beschäftigte gelten nach § 2 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) als Teilzeitbeschäftigte, deren Diskriminierung nach § 4 Abs. 1 TzBfG ausdrücklich untersagt ist. Geringfügig Beschäftigte dürfen also nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn hierfür gibt es sachliche Gründe.

Ein geringfügig Beschäftigter hat gem. § 9 TzBfG grundsätzlich Anspruch auf Aufstockung seiner Arbeitszeit – und entsprechend seiner Vergütung – wenn er seinen Wunsch auf Aufstockung angezeigt hat und Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht entgegenstehen. Er ist dementsprechend bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn,

dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Oft wird in den Verträgen geringfügig Beschäftigter keine feste Arbeitszeit vereinbart, sondern der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber nach Bedarf zur Verfügung zu stehen. Diese „Arbeit auf Abruf“ ist in § 12 TzBfG zwingend gesetzlich geregelt. Demnach muss im Arbeitsvertrag eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festgelegt werden. Ist das nicht der Fall, gelten eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden und eine tägliche Arbeitszeit von mindestens drei aufeinander folgenden Stunden als vereinbart. Zur Arbeit auf Abruf ist der Arbeitnehmer außerdem nur dann verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt hat.

### 1.3 Urlaub und Urlaubsgeld

Geringfügig Beschäftigten steht zumindest der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch gemäß §§ 1, 3 BUrlG zu. Die Urlaubsdauer entspricht bei gleichmäßiger Verkürzung der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist die Anzahl der Arbeitstage nicht auf eine bestimmte Anzahl an Wochentagen verteilt, ist bei der Berechnung eine Jahresbetrachtung vorzunehmen.

Gewährt der Arbeitgeber den Arbeitnehmern ein zusätzliches Urlaubsgeld, so steht dieses aus Gleichbehandlungsgesichtspunkten auch den geringfügig Beschäftigten zu.

### 1.4 Mindestlohn und Dokumentationspflichten

Nach der Einführung des Mindestlohngesetzes müssen beim Einsatz geringfügig Beschäftigter einige Fallstricke beachtet werden.

#### 1.4.1 Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn

Geringfügig Beschäftigte haben als Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Dies gilt nicht für unter 18-jährige Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Dadurch soll verhindert werden, dass für junge Menschen ein Anreiz geschaffen wird, eine einfache, mit dem Mindestlohn vergütete Tätigkeit der Aufnahme einer Berufsausbildung vorzuziehen.

Personen, die ein studien- oder ausbildungsbegleitendes Praktikum oder ein Praktikum zur Orientierung für die Aufnahme eines Studiums oder einer Ausbildung von bis zu drei Monaten bzw. ein Pflichtpraktikum absolvieren, haben keinen Mindestlohnanspruch.



Schließlich steht der Mindestlohn Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Aufnahme der Beschäftigung mindestens ein Jahr lang arbeitslos waren, in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht zu.

#### 1.4.2 Aufzeichnung der Arbeitszeit

Arbeitgeber, die geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer (nicht: in Privathaushalten) einsetzen, müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer aufzeichnen. Dies gilt auch für Entleiher, die Zeitarbeiter als geringfügig Beschäftigte einsetzen.

Die Dokumente müssen mindestens zwei Jahre lang aufbewahrt werden. Längere Aufbewahrungsfristen (z. B. nach § 28f SGB IV für Kontrollen im Sozialversicherungsrecht) müssen weiterhin beachtet werden.

Der Arbeitgeber kann die Dokumentationspflicht auf die betroffenen Mitarbeiter delegieren. Er trägt aber nach außen weiterhin die Verantwortung für die Richtigkeit und Vollständigkeit und sollte die Einhaltung deshalb regelmäßig kontrollieren.

Die Aufzeichnungspflicht gilt nicht für diejenigen geringfügig Beschäftigten, die keinen Mindestlohnanspruch haben (siehe oben 1.4.1.).

#### Hinweis

---

Der Aufzeichnungspflicht muss auch dann nachgekommen werden, wenn mit den Mitarbeitern Vertrauensarbeitszeit vereinbart ist.

---

Die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) des Bundesfinanzministeriums sieht vor, dass die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem Mindestlohngesetz bezüglich Arbeitnehmern mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten, die keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, abgewandelt wird. In diesen Fällen reicht es aus, nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Der Anwendungsbereich der Vorschrift beschränkt sich allerdings praktisch auf Zeitungs- und Paketzusteller.

### 1.5 Geringfügige Beschäftigung im Geltungsbereich eines Tarifvertrages

Soweit auf ein Arbeitsverhältnis tarifvertragliche Normen etwa durch Bezugnahme Klausel oder beidseitige Tarifbindung Anwendung finden, haben auch geringfügig Beschäftigte Anspruch auf die Leistungen des Tarifvertrages, insbesondere auf tarifliche Bezahlung.

### Geringfügige Beschäftigung

Hiervon ebenso umfasst sind Zahlungen des Arbeitgebers basierend auf dem Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles des 13. Monatseinkommens sowie die Zahlung erhöhten Urlaubsentgelts. Diesbezüglich kann auch keine abweichende Regelung getroffen werden, da ein Verzicht auf tarifliche Leistungen individual-arbeitsrechtlich nicht möglich ist. Weiter sind auch diese tariflichen Zahlungen dem regelmäßigen Entgelt zuzurechnen. Es handelt sich nicht etwa um schwankendes Arbeitsentgelt.

Der Arbeitgeber hat demnach darauf zu achten, dass das je Monat zu zahlende Gehalt auch unter Beachtung etwaiger tariflicher Sonderzahlungen bzw. Tarifierhöhungen die Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 Euro jährlich nicht überschreitet. Hier kann beispielsweise durch die Aufnahme einer Klausel zur automatischen Anpassung der Arbeitszeit Abhilfe geschaffen werden. Als weiteres Flexibilisierungsinstrument steht zudem die Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos zur Verfügung.

## 2 Kurzfristige Beschäftigungen

### Die sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten der sogenannten Zeitgeringfügigkeit

Ohne Rücksicht auf Entgelthöhe und Arbeitszeit sind Beschäftigungen versicherungsfrei, wenn sie innerhalb eines Jahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt sind, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (sogenannte kurzfristige Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 115 SGB IV).

#### Hinweis zur Rechtslage seit 01. Januar 2019

---

Aufgrund des Tarifautonomiestärkungsgesetzes („Mindestlohngesetz“) wurde die Behandlung der kurzfristigen Beschäftigung für den Zeitraum vom 01. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2018 geändert. Die für die Versicherungsfreiheit maßgebende Zeitgrenze wurde für diese Übergangszeit von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage erhöht.

Die Kurzfristigkeitsgrenze sollte ab 01. Januar 2019 wieder auf die früheren Grenzwerte verkürzt werden. Diesbezüglich hat sich der Gesetzgeber jedoch unentschieden. Es verbleibt damit (vorerst) bei einer erweiterten Zeitgrenze von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen.

---

### 2.1 Keine Regelmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird. Hierzu gehören auch Beschäftigungen, die z. B. durch eine längstens für ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen von maximal 70 Arbeitstagen befristet sind. Ist die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet und soll über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden, ist eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze gegeben, welche zur Folge hat, dass keine kurzfristige Beschäftigung vorliegt. Hier ist ggf. zu prüfen, ob die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung erfüllt sind.

### 2.2 Zeitlicher Umfang

Von dem Dreimonatszeitraum ist nur dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig

weniger als fünf Tagen in der Woche ist bei der Beurteilung auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen. Hierbei sind alle Tage zu berücksichtigen, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht; dazu gehören z. B. auch Tage, an denen bezahlter Urlaub gewährt oder Bereitschaftsdienst geleistet wird. Innerhalb des Kalenderjahres sind mehrere kurzfristige Beschäftigungen zusammen zu rechnen.

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. Umfasst ein Zeitraum keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen. Diese Ausführungen gelten gleichermaßen bei einer Rahmenvereinbarung mit mehreren Beschäftigungszeiträumen, so dass abhängig von den Wochenarbeitstagen in den einzelnen Beschäftigungszeiträumen einheitlich entweder 90 Kalendertage oder 70 Arbeitstage maßgebend sind.

### 2.3 Berufsmäßigkeit

Die kurzfristige Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung ist nicht zu prüfen, wenn die Beschäftigung bereits infolge Überschreitens der Zeitgrenze von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen als nicht geringfügig anzusehen ist.

Von einer berufsmäßigen Beschäftigung ist auszugehen, wenn sie für den Arbeitnehmer nicht lediglich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und sie allein oder überwiegend dessen Lebensunterhalt sichert. Beschäftigungen, die nur gelegentlich (z. B. zwischen Abitur und Studium, Ferienbeschäftigung) ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht als berufsmäßig anzusehen. Bei Schülertlassenen, die bis zur ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder eines Ausbildungsverhältnisses eine befristete Beschäftigung ausüben, ist dagegen in der Regel Berufsmäßigkeit anzunehmen.

Die Bestimmung von Berufsmäßigkeit ist anhand von Indizien im jeweiligen Einzelfall bei Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung unabhängig von der tatsächlichen Einkommenssituation des Arbeitnehmers zu beantworten. Während Berufsmäßigkeit beispielsweise neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung regelmäßig ausgeschlossen werden kann, kann sie sich aber aufgrund des Erwerbsverhaltens des Arbeitnehmers ergeben oder bereits im Status der Person des Arbeitnehmers begründet sein.

#### Hinweis

---

Weiterführende Hinweise zur Berufsmäßigkeit finden Sie in den Geringfügigkeitsrichtlinien der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger unter dem Punkt 2.3.3. Diese sind abrufbar unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de).

---

## 2.4 Keine Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung

Arbeitnehmer in sogenannten zeitgeringfügigen Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, § 6 Abs. 1b S. 1 SGB VI), die in der gesetzlichen Rentenversicherung grundsätzlich versicherungsfrei sind, haben gemäß § 17 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) keinen gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch, vgl. Ziffer 3.1.4.2.1.

## 2.5 Folgen des Überschreitens der Zeitgrenze

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung die maßgebliche Zeitdauer, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine zeitgeringfügige Beschäftigung mehr vor. Stellt sich im Laufe der Beschäftigung heraus, dass diese länger dauern wird, liegt eine kurzfristige Beschäftigung bereits ab dem Tage nicht mehr vor, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar wird. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der kurzfristigen Beschäftigung.

## 3 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Die sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten der sog. Minijobs

Unabhängig von der kurzfristigen Beschäftigung sind auch geringfügig entlohnte Beschäftigungen für den Arbeitnehmer versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich.

#### Hinweis

---

Bei Zweifeln hinsichtlich der Versicherungsfreiheit empfehlen wir, sich mit der zuständigen Einzugsstelle oder der Minijob-Zentrale in Verbindung zu setzen: [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

---

### 3.1 450-Euro-Grenze

#### 3.1.1 Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Hierbei handelt es sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht (BSG Urteil v. 05. Dezember 2017 – B 12 R 10/15 R -, USK 2017-102). Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich.

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Sofern die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats beginnt, kann für den Beginn des Jahreszeitraums auf den ersten Tag dieses Monats abgestellt werden (z. B. Beginn der Beschäftigung am 15. Februar, Beginn Jahreszeitraum ab 01. Februar). Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 Euro nicht übersteigen (maximal 5.400 Euro pro Jahr bei durchgehender mindestens zwölf Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat).

## Hinweis

---

Angesichts des gesetzlichen Mindestlohns, der seit 01. Januar 2021 9,50 Euro pro Stunde beträgt, darf die monatliche Arbeitszeit nicht über 47,36 Stunden hinausgehen, damit die 450-Euro-Grenze nicht überschritten wird. Bestehende Verträge sind gegebenenfalls hinsichtlich der geschuldeten Arbeitsstunden anzupassen.

---

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.

### 3.1.2 Einmalige Einnahmen

Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung, eines Arbeitsvertrags oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Sind Einmalzahlungen nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwarten, z. B. weil diese dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängig sind, bleiben sie bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts grundsätzlich unberücksichtigt.

### 3.1.3 Schwankendes Arbeitsentgelt

Bei unvorhersehbar schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln.

Im Rahmen der Schätzung ist es inzwischen auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 Euro unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen.

### 3.1.4 Betriebliche Altersversorgung

Der generelle Ausschluss von geringfügig Beschäftigten von der Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung ist aufgrund des Verbots der Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern (§ 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz) grundsätzlich nicht möglich.

Bei der betrieblichen Altersversorgung für geringfügig Beschäftigte sind jedoch einige Wechselwirkungen zu beachten.

## Hinweis

---

Genauere Informationen zu den Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung können Sie unserer Broschüre „[Info Recht – Das Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung](#)“ entnehmen.

---

### 3.1.4.1 Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Gewährt der Arbeitgeber statt einer Erhöhung des Bruttoentgelts Beiträge in eine betriebliche Altersversorgung, so werden diese nicht auf die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro angerechnet – § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds bzw. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse. Der Arbeitnehmer kann mit seinem Einkommen auf diese Weise innerhalb der Minijob-Grenze gehalten werden.

Wird z. B. bei einer Aufstockung der Arbeitszeit die zusätzliche Vergütung als Beitrag in eine betriebliche Altersversorgung überführt, so können weiter die Vorteile der Minijob-Regelungen genutzt werden.

### 3.1.4.2 Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung

Der Geltungsbereich des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) ergibt sich für den Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 BetrAVG aus § 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG: Diesen Anspruch haben nur Pflichtversicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung. Hintergrund ist, dass die steuer- und sozialversicherungsrechtlich geförderte Entgeltumwandlung dem Personenkreis zur Verfügung stehen soll, der im Gegenzug von Einschnitten in der gesetzlichen Rentenversicherung betroffen ist. Ergänzend korrespondiert die steuerliche Förderung der sogenannten Riester-Rente mit diesem Regelungsmechanismus, §§ 10a, 79 ff. Einkommensteuergesetz (EStG).

#### 3.1.4.2.1 Berechtigte Arbeitnehmer

Arbeitnehmer in sogenannten entgeltgeringfügigen Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV), § 6 Abs. 1b S. 1 SGB VI) können den Entgeltumwandlungsanspruch durchsetzen, wenn sie sich nicht von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung haben befreien lassen.



#### 3.1.4.2.2 Versorgungszusage und Durchführungsweg

Bei der Entgeltumwandlung verzichtet der Arbeitnehmer ganz oder teilweise auf sein vereinbartes künftiges Bruttoentgelt und erhält dafür im Gegenzug ein betriebliches Versorgungsversprechen.

Dabei kann der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber verlangen, dass ein bestimmter Anteil seines künftigen Entgelts für die betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Die Wahl des Durchführungsweges ist im Wesentlichen Sache des Arbeitgebers. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber die Durchführungsweg Pensionkasse oder Pensionsfonds anbietet. Tut er dies nicht, so kann der Arbeitnehmer verlangen, dass eine Direktversicherung für ihn abgeschlossen wird, § 1a Abs. 1 Satz 3 2. Halbsatz BetrAVG. Auf die Wahl des Versicherungsunternehmens hat der Arbeitnehmer wiederum keinen Einfluss; dies entscheidet allein der Arbeitgeber. Die Regelung stellt sicher, dass der Arbeitnehmer in einem der vorstehenden sogenannten versicherungsförmigen Durchführungsweg generell die Möglichkeit hat, die staatliche Förderung durch Zulagen und Sonderausgabenabzug gemäß §§ 10a, 79 ff. EStG in Anspruch zu nehmen.

#### 3.1.4.2.3 Grenzen des Umwandlungsanspruchs

Die Grenzen des Umwandlungsanspruchs liegen bei mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs.1 SGB IV (im Jahr 2019: 233,63 Euro) und höchstens vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (im Jahr 2019: 3216 Euro). Die Werte gelten für alle Arbeitnehmer, gleich ob sie dem Rechtskreis Ost oder West angehören. Darüber hinaus können durch freiwillige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auch höhere Beträge umgewandelt werden.

#### 3.1.4.2.4 Minijob-Grenze

Durch eine Entgeltumwandlung kann ein Arbeitnehmer für die Zukunft erreichen, dass ein zwar zunächst über der 450-Euro-Grenze liegendes Einkommen (wieder) im Bereich der Minijob-Grenze liegt. Hierin liegt für die Zukunft insoweit Gestaltungspotenzial, als ein z. B. durch den Mindestlohn über die Minijob-Grenze hinaus wachsendes Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis mittels Entgeltumwandlung in ein Minijob-Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis überführt wird.

#### Hinweis

---

Bei Umwandlung von Entgeltansprüchen, die durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) geschützt sind, gilt: Ausweislich der Gesetzesbegründung (Bundestags-Drucksache 18/1558, Begründung zu § 3 MiLoG, Seite 42) bleiben Entgeltumwandlungsvereinbarungen weiterhin möglich. Vereinbarungen nach § 1a BetrAVG sind demnach keine Vereinbarungen, die zu einer Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestlohnanspruchs führen. Eine ausdrückliche Klarstellung im Gesetzestext fehlt allerdings bisher.

#### 3.1.4.2.5 Einzelheiten zur Entgeltumwandlungsvereinbarung

Um bei dem Arbeitgeber einen unnötig hohen Verwaltungsaufwand zu vermeiden, kann dieser verlangen, dass im Laufe eines Jahres der umzuwandelnde Betrag monatlich gleich bleibt, wenn es sich um eine Entgeltumwandlung aus dem laufenden Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers handelt.

Hat ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungsverhältnisse, so kann er arbeitsrechtlich in jedem dieser Rechtsverhältnisse den Anspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung geltend machen. Steuerlich ist eine etwaige Förderung durch Steuerfreistellung aber auf das erste Dienstverhältnis beschränkt, § 3 Nr. 63 EStG.

#### Hinweis

---

In § 17 Abs. 5 BetrAVG ist eine Regelung aufgenommen worden, dass, soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, für diese eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden kann, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist. Außer- und übertarifliche Entgeltbestandteile werden von der Regelung nicht erfasst; hier sind also ohne weiteres Vereinbarungen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich.

---

Nach § 1a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG wird die Durchführung des Anspruchs durch Vereinbarung geregelt. Es kommen sowohl Individual- als auch Kollektivvereinbarungen in Betracht.

Individualabreden werden einzelvertraglich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschlossen, wenn in dem Unternehmen keine Betriebsvereinbarung mit diesem Regelungsgegenstand besteht, z. B. weil es keinen Betriebsrat gibt oder weil dieser mit dem Arbeitgeber über dieses Thema keine Betriebsvereinbarung geschlossen hat.

Kollektivvereinbarungen können Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag sein. Auf etwa anwendbare andere Tarifvorschriften (z. B. Rahmenregelungen) ist Rücksicht zu nehmen.

Die arbeitsrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) ist Grundlage für die Änderung des bisherigen Arbeitsvertrages. Sie muss ausreichend bestimmt sein und alle Aspekte der Änderung unter Einschluss der Modalitäten der Versorgung regeln: etwaige genau bezeichnete umzuwandelnde Entgeltbestandteile, die Höhe des umzuwandelnden Entgelts, die Umwandlungsintervalle sowie die Dauer der Umwandlung. Ferner wird die Leistungsseite beschrieben: In welcher Zusageform wird umgewandelt? Welcher Durchführungsweg wird gewählt?

## Hinweis

---

Die Versorgungsträger halten regelmäßig Muster für Entgeltumwandlungsvereinbarungen vor. Lassen Sie sich von dem externen Träger versichern, dass die Umwandlungsvereinbarung mit der Durchführung korreliert.

---

### 3.1.4.2.6 Riesterfähigkeit der Entgeltumwandlung

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass die Umsetzung des Entgeltumwandlungsanspruchs „riesterfähig“ gestaltet wird, § 1a Abs. 3 BetrAVG. Die Umwandlung muss dann so ausgestaltet sein, dass der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für eine Riester-Förderung nach §§ 10a, 79 ff. EStG erfüllt.

Um eine Riester-Förderung in Anspruch nehmen zu können, müssen die umgewandelten Beiträge aus versteuertem und verbeitragtem Entgelt stammen. Der Arbeitnehmer kann auf die Möglichkeit der Steuer- und Beitragsfreiheit verzichten. Einen Anspruch auf individuelle Besteuerung hat der Arbeitnehmer nur, wenn ihm auch grundsätzlich ein Anspruch auf Entgeltumwandlung zusteht. In allen anderen Fällen – Entgeltumwandlung von in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht pflichtversicherten Arbeitnehmern (vgl. für die zeitgeringfügige Beschäftigung Ziffer 2.4) sowie Entgeltumwandlungsvereinbarungen bis zum 31. Dezember 2001 – ist ein Verzicht nur aufgrund einvernehmlicher Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich.

### 3.1.4.2.7 Folgen der Entgeltumwandlung

## Hinweis

---

Die sozialversicherungsrechtlich geförderte (beitragsfreie) Entgeltumwandlung führt unter anderem zu einem insgesamt geringeren Rentenanspruch in der gesetzlichen Rentenversicherung. Regelmäßig werden aber die in den Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung erzielten Anwartschaften den Verlust bei der gesetzlichen Rentenversicherung mindestens aufwiegen. Daneben kommt es zu einer Reduzierung unter anderem von Ansprüchen aus der Arbeitslosenversicherung und beim Krankengeld in der gesetzlichen Krankenversicherung. Hierauf ist der Arbeitnehmer hinzuweisen und dies ist in der Personalverwaltung zu dokumentieren.

---

Bei Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung über eine Entgeltumwandlung trifft den Arbeitgeber in der Rentenphase nicht nur eine Anpassungsprüfungspflicht; vielmehr hat er nach § 16 Abs. 5 BetrAVG für Zusagen ab dem 01. Januar 2001 zwingend eine Anpassung vorzunehmen (vgl. § 30c Abs. 3 BetrAVG). Dabei ist nach Durchführungswegen zu unterscheiden.

In den Durchführungswegen Direktzusage, Unterstützungskasse und Pensionsfonds hat der Arbeitgeber die Rentenleistung jährlich um mindestens ein Prozent anzupassen.

Bei den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse kann der Arbeitgeber alternativ zu dieser Mindestanpassung über entsprechende Vertragsgestaltungen sicherstellen, dass ab Rentenbeginn sämtliche Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.

#### 3.1.4.2.8 Betriebliche Mitbestimmung

Die betriebliche Mitbestimmung erstreckt sich nicht auf den gesetzlich vorgesehenen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG an sich, vgl. § 87 Abs. 1 Einleitungssatz Betriebsverfassungsgesetz. Der Arbeitnehmer kann diesen Anspruch ohne Einflussnahme Dritter gegebenenfalls durchsetzen. Die maßgeblichen Gestaltungsrechte liegen bei dem einzelnen Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber und den Tarifvertragsparteien.

Gewisse Rahmenbedingungen könnten allerdings Gegenstand freiwilliger Betriebsvereinbarungen sein, so etwa die Wahl des Durchführungsweges oder des einzelnen Leistungsumfangs.

#### 3.1.4.2.9 Gestaltungsspielräume des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist innerhalb des ihm verbleibenden Gestaltungsraumes über § 75 Abs. 1 BetrVG an die Grundsätze von Recht und Billigkeit sowie an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. So hat der Arbeitgeber etwa einen Entscheidungsspielraum bei der Auswahl des Versorgungsträgers. Unter Berücksichtigung der Interessen beider Parteien und des in diesem Bereich Üblichen kann der Arbeitnehmer nicht die für ihn absolute Versorgungslösung erwarten; der Arbeitgeber indes muss bei der Auswahl des Versorgungsträgers die nach § 276 BGB objektiv erforderliche Sorgfalt beachten. Zu berücksichtigen sind die konkreten Umstände des Einzelfalls, wie z. B. Kosten-Nutzen-Aspekte, die Größe des Arbeitgeberunternehmens (hinsichtlich des Aufwands bei der Auswahlentscheidung), das Interesse an einer Verwaltungsminimierung, die Qualität der Arbeitnehmerinformation.

Hinsichtlich des Durchführungsweges besteht eine gewisse Privilegierung der versicherungsförmigen Durchführungswege. Denn der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, ein Angebot des Arbeitgebers auf eine Direktzusage oder eine Unterstützungskassenzusage anzunehmen. Soweit eine individualrechtliche Vereinbarung nicht zustande kommt, hat der Arbeitgeber nach § 1a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG das seinerseits Erforderliche getan, wenn er entweder den Durchführungsweg Pensionskasse oder den des Pensionsfonds anbietet. Nimmt der Arbeitnehmer ein entsprechendes Angebot des Arbeitgebers nicht an, so wird eine Entgeltumwandlung nicht durchgeführt. Unterbreitet der Arbeitgeber aber überhaupt kein Angebot zur Durchführung der Entgeltumwandlung, verbleibt dem Arbeitnehmer als Auffanglösung die Umsetzung über eine Direktversicherung. Hierzu wäre der Arbeitgeber dann gesetzlich verpflichtet.

Aus der abgestuften gesetzlichen Regelung ergibt sich, dass seitens des Arbeitgebers die Wahl eines versicherungsförmigen Durchführungsweges (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) einseitig durchgesetzt werden kann. Die konkrete Wahl des externen Versorgungsträgers trifft dabei ebenfalls der Arbeitgeber.

### 3.2 Mehrere Beschäftigungen

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern (hierzu zählen auch nicht in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene entgeltliche Praktika) nebeneinander ausgeübt, sind hinsichtlich der Beurteilung der Frage, ob die Grenze von 450 Euro überschritten wird, die Arbeitsentgelte aller (auch befristeten) geringfügigen Beschäftigungen zu addieren.

Endet eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats und beginnt danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, erfolgt für diesen Kalendermonat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte, so dass ein Überschreiten der 450-Euro-Grenze in diesem Kalendermonat unschädlich ist.

Anders verhält es sich hingegen, wenn mehrere – für sich gesehen geringfügig entlohnte – Beschäftigungen (auch bei verschiedenen Arbeitgebern) aufeinander folgen, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden. Überschreitet in diesen Fällen das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen insgesamt die Entgeltgrenze von 450 Euro, ist die später aufgenommene Beschäftigung, die zu einem Überschreiten der Entgeltgrenze in der Zusammenrechnung führt, nicht geringfügig entlohnt. Gleiches gilt für die zuerst aufgenommene Beschäftigung, wenn bereits zu ihrem Beginn bekannt ist, dass in demselben Kalendermonat eine weitere befristete geringfügig entlohnte Beschäftigung folgen soll, durch die die Entgeltgrenze überschritten wird.

Trifft eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer kurzfristigen Beschäftigung zusammen, ist keine Zusammenrechnung vorzunehmen.

Übt ein Arbeitnehmer neben einer nicht geringfügigen, versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, so entfällt stets für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung mit der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung. Ausgenommen von der Zusammenrechnung wird dabei diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung, die zeitlich zuerst aufgenommen worden ist.

#### Beispiel

---

Arbeitnehmer AN arbeitet regelmäßig bei Arbeitgeber A gegen ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 2.000 Euro. Bei Arbeitgeber B ist AN seit 01. Mai 2020 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 Euro beschäftigt, bei Arbeitgeber C seit 01. Dezember 2020 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 Euro.

Die Beschäftigung bei B ist geringfügig entlohnt, da sie zeitlich vor der Beschäftigung bei C aufgenommen wurde. Die Beschäftigung bei C wird mit der Beschäftigung bei A addiert.

---

### 3.3 Versicherungspflicht

#### 3.3.1 Rentenversicherung

Der Arbeitgeber ist bei geringfügig entlohten Beschäftigungen verpflichtet, einen pauschalen Beitrag in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgelts zur gesetzlichen Rentenversicherung an die Minijob-Zentrale zu entrichten. Den Differenzbetrag (2021: 3,6 Prozent) zum gesetzlichen Rentenversicherungsbeitrag (2021: 18,6 Prozent) hat der Arbeitnehmer zu tragen.

Durch die Rentenversicherungspflicht in der Beschäftigung erwirbt der Minijobber vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird.

Für den Arbeitnehmer besteht aber die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen („opt out“). Eine dahingehende Aufklärungspflicht des Arbeitgebers besteht nicht. Die Befreiung wirkt in der Regel ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Minijobber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei dem Arbeitgeber beantragt, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Sie wirkt für die gesamte Dauer der geringfügigen Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden.

#### Hinweis

---

Die Verzichtserklärung über die Rentenversicherung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Das Muster einer Verzichtserklärung ist als Anlage 3 Bestandteil der Geringfügigkeits-Richtlinien ([https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rundschreiben/01\\_ag\\_rundschreiben\\_versicherung/Geringfuegigkeitsrichtlinien\\_21112018\\_vorlaeufige\\_endfassung.html?jsessionid=4CE645CE8B1005F6FED117E398C341DF?nn=702944](https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rundschreiben/01_ag_rundschreiben_versicherung/Geringfuegigkeitsrichtlinien_21112018_vorlaeufige_endfassung.html?jsessionid=4CE645CE8B1005F6FED117E398C341DF?nn=702944)).

---

#### 3.3.2 Krankenversicherung

Der entgeltgeringfügig beschäftigte Arbeitnehmer ist in der gesetzlichen Krankenversicherung grundsätzlich versicherungsfrei (§ 7 SGB V).

Wichtige Ausnahmen bestehen nach § 249 b SGB V: Ist der Arbeitnehmer aufgrund anderer Tatbestände gesetzlich krankenversichert (beispielsweise als Familienangehöriger oder pflichtversicherter Student), sind vom Arbeitgeber für den Versicherten Krankenversicherungsbeiträge i. H. v. 13 Prozent des Arbeitsentgelts aus dieser geringfügigen Beschäftigung zu tragen. Zusätzliche Ansprüche entstehen aus diesen Beiträgen jedoch nicht, da die Beschäftigten ja bereits den vollen Krankenversicherungsschutz haben. Die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sind ebenfalls an die Minijob-Zentrale zu entrichten.

### 3.4 Pflichtbeiträge des Arbeitgebers

Trotz Versicherungsfreiheit werden vom Arbeitgeber für den Beschäftigten Pflichtbeiträge erbracht:

- Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung: 13 Prozent
- Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung: 15 Prozent
- Steuern: zwei Prozent
- Umlage U1 bei Krankheit: 0,9 Prozent
- Umlage U2 bei Schwangerschaft/Mutterschaft: 0,24 Prozent
- Insolvenzgeldumlage: 0,06 Prozent

Die Beendigung der geringfügigen Beschäftigung ist ebenfalls entsprechend zu melden. Die Vordrucke für die Meldungen werden von der Minijob-Zentrale zur Verfügung gestellt.

### 3.5 Folgen des Überschreitens der Entgeltgrenze

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro im Monat, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine geringfügige Beschäftigung mehr vor. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung.

Wird die Arbeitsentgeltgrenze nur gelegentlich und unvorhersehbar überschritten, führt dies nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Der Jahreszeitraum ist in der Weise zu ermitteln, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. Als Monat gilt der Entgeltabrechnungszeitraum (Kalendermonat). Monate, in denen die monatliche Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro vorhersehbar überschritten wird (z. B. aufgrund saisonaler Mehrarbeit, Krankheitsvertretung), sind hierbei unberücksichtigt zu lassen. Wird die monatliche Arbeitsentgeltgrenze innerhalb des maßgebenden Zeitjahres in mehr als drei Monaten überschritten, ist das Überschreiten nicht mehr gelegentlich und begründet eine nicht geringfügige Beschäftigung.

Hat der Arbeitgeber bereits im Vorfeld im Rahmen seiner Jahresprognose für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts unvorhersehbare Überschreitungen der monatlichen Entgeltgrenze einkalkuliert (siehe oben 3.1.3), darf der Betrag von

5.400 Euro nicht überschritten werden. In diesem Fall finden die Ausführungen zum gelegentlichen unvorhersehbaren Überschreiten der Entgeltgrenze keine Anwendung.

### 3.6 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat nach § 28a SGB IV jeden versicherungspflichtigen und jeden geringfügig Beschäftigten zu melden und nach § 28e SGB IV den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Hieraus erwächst für den Arbeitgeber die Verpflichtung, das Versicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen, Beiträge zu berechnen und gegebenenfalls vom Arbeitsentgelt einzubehalten und an die Einzugsstelle abzuführen.

Ungeachtet dessen hat der Arbeitgeber die für die Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Versicherungspflicht maßgebenden Angaben über den Beschäftigten zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Insbesondere für geringfügig Beschäftigte ist zwingend notwendig, dass die Erklärung des kurzfristig geringfügig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr oder die Erklärung des geringfügig entlohten Beschäftigten über weitere Beschäftigungen sowie in beiden Fällen die Bestätigung, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen sind, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen ist.

### 3.7 Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist nach § 280 Abs. 1 SGB IV verpflichtet, dem Arbeitgeber, bei mehreren Beschäftigungen allen beteiligten Arbeitgebern, die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und, soweit erforderlich, Unterlagen vorzulegen. Hierzu gehört auch, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitgeber über eventuelle Vorbeschäftigungen oder über aktuelle weitere Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern informiert.

### 3.8 Übergangsbereich (sogenannte Midijobs)

Arbeitnehmer werden im Niedriglohnbereich bei den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet. Es wurde ein Übergangsbereich eingerichtet bei Beschäftigungen mit einem Verdienst zwischen 450,01 Euro und 1.300 Euro (ab dem 01. Juli 2019; bis dahin gilt die alte Obergrenze von 850 Euro) monatlich. Innerhalb dieses Übergangsbereiches werden die Beiträge zur Sozialversicherung – Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung – mit einer Formel progressiv ermittelt. Dadurch zahlt der Arbeitnehmer weniger als seinen üblichen Anteil und erhält deshalb ein höheres Nettoentgelt.



## Hinweis

---

Ab dem 01. Juli 2018 gilt statt der ehemaligen „Gleitzone“ der sogenannte „Übergangsbereich“. Trotz der Änderung der Begrifflichkeit bleiben die Regelung zum Midijob wie gehabt.

---

Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers wächst dabei von rund vier Prozent bei einem Verdienst in Höhe von 450,01 Euro auf annähernd die Hälfte des regulären Beitrags bei einem Verdienst von 1.300 Euro an. Der Arbeitgeber zahlt den regulären auf das Arbeitsentgelt entfallenden „halben Beitrag“.

Anders als bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen liegt die Abwicklung des Melde- und Beitragswesens bei Midijobs nicht im Zuständigkeitsbereich der Minijob-Zentrale, sondern bei der jeweiligen Krankenkasse des Arbeitnehmers.

## Hinweis

---

Weitere Informationen zum Midijob finden Sie im Internet unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de). Die Deutsche Rentenversicherung stellt einen kostenlosen Übergangsbereichsrechner zur Verfügung: [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Online-Tools/DE/Rechner/Uebergangsbereichsrechner\\_download.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Online-Tools/DE/Rechner/Uebergangsbereichsrechner_download.html)

---

## Ansprechpartner / Impressum

---

### Katharina Hörmann

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236

Telefax 089-551 78-233

katharina.hoermann@vbw-bayern.de

### Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

### Herausgeber

#### **vbw**

Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw April 2021