

Ihre Webinar-FAQs im Überblick: Geringfügige Beschäftigung am 03. Juli 2025

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Ist eine Befreiung von RV-Pflicht für Rentner sinnvoll und möglich?

Die Befreiung kann Sinn machen, sofern der/die Rentner/in die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht hat.

Bei Beginn der Beschäftigung möchte der AN keine Befreiung der RV, entscheidet sich aber später dafür. Geht dies und wenn ja wie oft kann MA sich "umentscheiden"?

Sobald die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt wurde, ist diese für die Dauer des Minijobs bindend und kann nicht widerrufen werden. Wichtig: Der Antrag auf Befreiung muss schriftlich beim Arbeitgeber gestellt werden. Der Arbeitgeber dokumentiert das Eingangsdatum und meldet die Befreiung zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des Antrags, an die Minijob-Zentrale. Die Befreiung gilt ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Antrag beim Arbeitgeber eingegangen ist, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Hinweis: Die Befreiung gilt für alle gleichzeitig ausgeübten Minijobs und ist während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses bindend. Ein „Umentscheiden“ ist erst wieder möglich, wenn das Arbeitsverhältnis beendet und ggf. ein neues begonnen wird.

Ich dachte, der Mindestlohn gilt nur im Falle von Pflichtpraktika nicht? Für freiwillige Praktika gilt er doch?

Bei freiwilligen Praktika, die der

Berufsorientierung dienen oder studien- bzw. ausbildungsbegleitend absolviert werden, erhalten Studierende keinen Mindestlohn, sofern das Praktikum nicht länger als drei Monate dauert. Bei längeren Praktika muss der Mindestlohn ab dem ersten Tag gezahlt werden.

Gilt der Mindestlohn auch für Ferienarbeiter (kurzfristig Beschäftigte)?

Der Mindestlohn gilt grds. immer (außer bei Azubis und/oder Praktikanten), in der kurzfristigen Beschäftigung kann damit aber die Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden.

Wenn wir einen geringfügig beschäftigten Mitarbeiter (GfB-MA) beurteilen müssen und es bei einer Jahresüberschreitung einen anderen GfB-Verdienst gibt, wie ist da die Vorgehensweise? Beispiel: 2024 – 538 Euro und 2025 – 556 Euro. Mit welchen Monatswerten erfolgt die Beurteilung/Prüfung? Welcher Wert ist dann hier bei der rückwirkenden Prüfung im Jahr 2025 zu berücksichtigen?

Für die Beurteilung nehmen Sie eine zukünftige Prüfung vor, so dass Sie aktuell die Werte aus 2025 ansetzen müssen. Sofern der Mitarbeiter auch im Jahr 2026 dann weiterhin arbeitet, kann mit den neuen Werten aus 2026 neu geprüft werden.

Mindestlohn: für Praktikanten, zur Orientierung, gilt nicht der Mindestlohn. Ist es auch machbar, wenn der Praktikant heute schon beim gleichen Arbeitgeber einen Ausbildungsvertrag hat?

Für den Praktikanten gilt nicht der Mindestlohn. Wird der Praktikant zukünftig seine Ausbildung beginnen, so gilt auch dort kein Mindestlohn.

Wenn ein MA (nach Bedarf eingestellt) wegen mehrmaliger Überschreitung rückwirkend geprüft werden muss, wie verhält es sich mit Monaten ohne Entgelt? Werden diese bei der Durchschnittsberechnung mitgerechnet, bleiben diese außen vor oder wie ist hier die Vorgehensweise? Wie ist das bei einer Rückwirkenden Betrachtung?

Bei Überprüfung der Überschreitung sind die Beschäftigungsmonate anzusetzen. Wenn durch Urlaub oder fehlende Arbeitszeit kein Entgelt gezahlt wurde, haben Sie keine Auswirkung.

Ein Schüler über einen Ferienjob für 2 Wochen aus uns erhält einen Stundenlohn von 10 Euro. Der Schüler ist 15 Jahre alt. Hier ist kein Mindestlohn zu zahlen, oder?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt grundsätzlich auch für Ferienjobs. Allerdings gibt es eine Ausnahme für Minderjährige unter 18 Jahren, die noch keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Sie haben keinen Anspruch auf den Mindestlohn.

Geht man von 12 Monaten aus oder von einem Kalenderjahr, wenn man die Grenz von 6.672 Euro betrachtet?

Es wird immer innerhalb eines Kalenderjahres geprüft.

Ist es nicht so geregelt, dass unplanmäßig nur 2 x in 12 Zeitmonaten überschritten werden darf und nicht wie in dem Beispiel öfters?

In dem Beispiel (Folie 15) geht es um die Prüfung, ob die Beschäftigung geringfügig ist. Bei unterschiedlichen Zeitaufwänden kann der Durchschnitt ermittelt werden, so dass es durch schwankendes Gehalt weiterhin die Geringfügigkeit gegeben sein kann.

Wenn die Prognose nicht eintrifft und ich die Vormonate mit 600Euro abgerechnet habe, kann ich das für die Zukunft ändern? Die 600 Euro der Vormonate bleiben als geringfügige Beschäftigung?

Wenn Sie feststellen, dass die bisherige Prognose nicht eingehalten werden kann, nehmen Sie eine zukünftige Beurteilung vor und prüfen für die Zukunft neu. Die bisherige Beurteilung bleibt bestehen.

Die Änderung der Prognose und die Gründe hierfür sollten schriftlich dokumentiert und zu den Entgeltunterlagen genommen werden.

Dies ist wichtig für die Nachvollziehbarkeit bei einer möglichen Betriebsprüfung.

Der Mitarbeiter kann also 2 Kalendermonate über der Grenze sein kann (z. B. durch eigene Mehrstunden) und dann wäre es zusätzlich möglich, dass er noch Krankheitsvertretung machen kann und immer noch geringfügig beschäftigt bleibt?

Die 2 Kalendermonate dürfen nur aus unvorhersehbaren Gründen (z. B. Krankheitsvertretung) überschritten werden. Die Gründe für die Überschreitung sollten dokumentiert und zu den Entgeltunterlagen genommen werden, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben bei einer Prüfung belegen zu können.

Hier betrachte ich dann rückwirkend. Wir haben eine Kollegin, die die Krankheitsvertretung für 2 Monate übernommen hatte, für diesen Zeitraum haben die Abrechnung im Übergangsbereich vorgenommen. Könnte ich dies rückwirkend nochmals ändern?

Ja, eine rückwirkende Prüfung ist möglich. Wird im Nachhinein festgestellt, dass eine Beschäftigung – etwa wegen einer Krankheitsvertretung – doch nicht mehr als geringfügig einzustufen ist, muss die Sozialversicherungspflicht rückwirkend festgestellt und die Beiträge entsprechend nachgemeldet werden.

Wichtig: Die Änderung und die Gründe hierfür sollten dokumentiert und in der Personalakte hinterlegt werden, um bei einer späteren Betriebsprüfung nachvollziehbar zu sein.

Anstelle von 2 x 1.112 Euro wurde 1 x 1500 Euro gezahlt. Ist der Minijobber dann zum Zeitpunkt dieser Zahlung als Midijob zu schlüsseln?

Durch die Zahlung von 1.500 Euro liegt kein Minijob mehr vor. Sofern der Mitarbeiter keine anderweite Tätigkeit hat, so kann der Übergangsbereich angewendet werden. Sollten weitere Entgelte, z. Bsp. durch eine Hauptbeschäftigung, vorhanden sein, so gilt der Übergangsbereich nicht, da die Grenze von 2.000 Euro vermutlich überschritten wird.

Muss ich mir die Übungsleiterpauschale jährlich von den Kolleginnen unterzeichnen lassen oder reicht dies einmalig aus.

Für uns als Krankenkasse ist ein Nachweis oder eine Unterschrift nicht zwingend notwendig. Es könnte sein, dass Sie für eine Betriebsprüfung einen unterschriebenen Nachweis benötigen.

Darf man bei gleichem Arbeitgeber und gleicher Tätigkeit zwischen einem Minijob und einer

sozialversicherungs-pflichtigen Beschäftigung wechseln? Beispielsweise für eine Studentin, die sonst als Aushilfe beschäftigt ist und in den Ferien als Vollkraft arbeiten kann.

Grundsätzlich können Sie bei Bedarf die Beschäftigung zwischen Minijob und einer versicherungspflichtigen Beschäftigung neu beurteilen, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Bitte beachten Sie Ihrem Beispiel die Werkstudentenregelungen, dass bei Überschreiten der geringfügigen Grenzen grundsätzlich nur die Renten-Versicherungspflicht eintritt, wenn die 20-Stunden-Grenze eingehalten wird. Zusätzlich gilt, während der vorlesungsfreien Zeiten die 20-Stunden-Grenze nicht, so dass auch mehr verdient werden kann.

Wie verhält es sich mit anderen Aufwendungen ohne Ehrenamt. Bspw. Kostenerstattung für ein Gesundheitszeugnis, welches Pflicht für die Ausübung der Tätigkeit ist. Darf in so einem Fall die Höchstgrenze überschritten werden?

Sofern die Kostenerstattung steuerlich nicht als Arbeitsentgelt gilt, ist sie sozialversicherungsfrei. Ob eine Kostenerstattung als Arbeitsentgelt gilt, hängt vom Einzelfall ab. Es empfiehlt sich, dies im Zweifel mit dem Steuerberater oder der zuständigen Krankenkasse abzuklären. Wird durch die Kostenerstattung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, ist das überschreitende Entgelt als sozialversicherungspflichtiges Entgelt zu behandeln und entsprechend zu verbeitragen.

Kann auch für mehr als 2 Monate z.B. 4 Monate, eine Überschreitung erfolgen und besteht dann weiter keine SV-Pflicht, wenn das zusätzliche Entgelt in den 4 Monaten die Grenze von 1.112 Euro nicht übersteigt?

Die Entgeltgrenzen dürfen nur in 2 Kalendermonaten bis zu einem Entgelt von 556 Euro überschritten werden. Sobald die 3. Überschreitung erfolgt, liegt keine geringfügige Beschäftigung mehr für diesen Monat vor!

Bezieht sich die Übungsleiterpauschale von 3.000 Euro steuerfrei auf 12 Monate? Die Übungsleitpauschale gilt für das

jeweilige Kalenderjahr.

Bei Welchen Tätigkeiten kann man die Ehrenamtspauschale in Anspruch nehmen? Wenn man 2-3 Stunden in einem gemeinnützigen Verein arbeitet? (zum Beispiel als Rentner - in meinem Beispiel hätte der bereits einen anderen Minijob)

Damit die Ehrenamtspauschale angewendet werden kann, muss die Tätigkeit nebenberuflich ausgeübt werden, sie muss im Dienst einer gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Körperschaft oder einer Körperschaft des öffentlichen Rechts erfolgen und sie muss der Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke dienen. In Ihrem Beispiel wäre es möglich. Dies muss je Tätigkeit beurteilt werden und gilt als Summe für alle Beschäftigungen des Rentners.

Kann die pauschale Lohnsteuer auf den Midijobber abgewälzt werden?

Sofern Sie das Entgelt pauschal versteuern, so ist die pauschale Lohnsteuer von Ihnen zu tragen. Sofern der Mitarbeiter eine individuelle Versteuerung, nach seinen EStam-Merkmalen, wünscht, ist die Lohnsteuer vom Mitarbeiter zu tragen.

An welche Krankenkasse sind die Meldungen für privat Versicherte zu übermitteln?

Grundsätzlich sind die Meldungen bei privat versicherten Arbeitnehmer an die letzte gesetzliche Krankenkasse des Beschäftigten zu melden. Sofern diese nicht bekannt ist, können sie sich eine Einzugsstelle aussuchen.

Der Arbeitgeber stellt einen Arbeitsvertrag als kurzfristig mit Vermerk „bis Ende der Badesaison“ aus. Wir haben als Abrechner kein genaues Enddatum. Ist das zulässig?

Grundsätzlich wäre es in Ordnung, da der Vertrag auf der Eigenart der Tätigkeit (Badesaison oder Erntehelfer) begrenzt ist.

Prüfung Berufsmäßigkeit, wäre ein aktives Mitarbeiten an einem Projekt = Berufsmäßigkeit? Bzw. nur begleiten und nicht aktiv eingreifen wäre möglich?

Wie der Inhalt des Arbeitsvertrages geregelt ist, spielt für die sv-rechtliche Beurteilung der Berufsmäßigkeit keine Rolle. Der Mitarbeiter bekommt ein Entgelt und somit muss das Gesamtbild des Mitarbeiters berücksichtigt werden.

Wie ist es mit Schülern, die nach dem Abitur einen Ferienjob machen bevor sie zum Studium gehen? Berufsmäßig? Was muss nachgewiesen werden?

Zwischen der Schule und dem Studium liegt keine Berufsmäßigkeit vor. Hier sollte die Bewerbung an der Hochschule bzw. die Aufnahmebestätigung mit zu den Gehaltsunterlagen genommen werden.

Schüler mit Minijob arbeitet in den Ferien zusätzlich. Wie muss dieser angemeldet werden? Wäre eine kurzfristige Beschäftigung möglich da es um 2 Wochen geht.

Sofern die Geringfügigkeit nicht mehr gegeben ist, so wäre er als „normaler“ Arbeitnehmer (ggfs. im Übergangsbereich), an seine Krankenkasse zu melden. Die kurzfristige Beschäftigung wäre möglich, wenn die grundsätzlichen Voraussetzungen ansonsten erfüllt sind.

Wie gehe ich mit Mitarbeitenden um, die im Übergangsbereich verdienen und in einem Tarifvertrag verankert sind. Der neue Tarifvertrag gilt ab 01.04.25, die Entgelterhöhungen können aber erst Ende des Jahres berücksichtigt werden, wenn das Tarifwerk auch verschriftlicht wurde. Der Arbeitnehmer erhält beispielsweise dann rückwirkend für 6 Monate eine Gehaltsnachzahlung und fällt aus dem Übergangsbereich.

Sofern durch die Nachzahlung das Gehalt nicht mehr im Übergangsbereich liegt, so muss einfach rückwirkend das Kennzeichen rausgenommen und die entsprechenden Beiträge nachberechnet werden.

Mit welchen BGR und PNR werden Midijobber eingestellt? Ich werde einen vor-Azubi-AN mit ca. 1.100 Euro/mtl., bei halber Arbeitszeit einstellen. Worauf muss ich da noch achten?

Sie melden den Midijobber ganz normal wie einen Arbeitnehmer mit der Personengruppe 101 und der Beitragsgruppe 1111 an. Bei der Entgeltmeldung ist dann das entsprechende Kennzeichen zum Übergangsbereich zu setzen.