

Recht

Geringfügige Beschäftigung

Info Recht
Stand: April 2025

Die bayerische Wirtschaft

vbw



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.

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 beim Minijob berücksichtigen

Der Minijob ist für deutsche Unternehmen ein wichtiges und häufig genutztes Flexibilitätsinstrument. Auch für die in einem Minijob Arbeitenden, sogenannten „geringfügig Tätigen“, bringt diese Beschäftigungsform viele Vorteile, so kommen ihnen sozialversicherungs- und steuerrechtliche Erleichterungen zugute.

Arbeitsrechtlich sind geringfügig Beschäftigte als Teilzeitarbeitnehmer in vollwertigen Arbeitsverhältnissen tätig, d. h. sie stehen unter dem gesamten Schutz des Arbeitsrechts. Sie haben damit etwa auch Anspruch auf Urlaub und Entgeltfortzahlung. Zudem besteht ein anteiliger Anspruch auf Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, sofern auch die übrigen Arbeitnehmer solche Zahlungen erhalten.

Unsere Broschüre gibt einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung von geringfügig tätigen Arbeitnehmern.

Bertram Brossardt
30. April 2025

Inhalt

| | | |
|----------|--|----------|
| 1 | Geringfügige Beschäftigung | 1 |
| 1.1 | Vertragsniederschrift | 1 |
| 1.2 | Teilzeitrecht und Arbeit auf Abruf | 2 |
| 1.3 | Urlaub und Urlaubsgeld | 2 |
| 1.4 | Mindestlohn und Dokumentationspflichten | 3 |
| 1.4.1 | Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn | 3 |
| 1.4.2 | Aufzeichnung der Arbeitszeit | 3 |
| 1.5 | Geringfügige Beschäftigung im Geltungsbereich eines Tarifvertrages | 4 |
| 2 | Kurzfristige Beschäftigungen | 6 |
| 2.1 | Keine Regelmäßigkeit | 6 |
| 2.2 | Zeitlicher Umfang | 6 |
| 2.3 | Berufsmäßigkeit | 7 |
| 2.4 | Keine Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung | 7 |
| 2.5 | Folgen des Überschreitens der Zeitgrenze | 8 |
| 2.6 | (Neue) Anmeldungen über die Abrechnung seit 01. Januar 2022 | 8 |
| 3 | Geringfügig entlohnte Beschäftigungen | 9 |
| 3.1 | Die Geringfügigkeitsgrenze | 9 |
| 3.1.1 | Dynamische Anpassung an den Mindestlohn seit 01. Oktober 2022 | 9 |
| 3.1.2 | Regelmäßiges Arbeitsentgelt | 9 |
| 3.1.3 | Einmalige Einnahmen | 10 |
| 3.1.4 | Schwankendes Arbeitsentgelt | 11 |
| 3.1.5 | Betriebliche Altersversorgung | 11 |
| 3.2 | Mehrere Beschäftigungen | 16 |
| 3.3 | Versicherungspflicht | 17 |
| 3.3.1 | Rentenversicherung | 17 |
| 3.3.2 | Krankenversicherung | 18 |
| 3.4 | Pflichtbeiträge des Arbeitgebers | 18 |
| 3.5 | Folgen des Überschreitens der Entgeltgrenze | 19 |

| | | |
|---------------------------|--|----|
| 3.6 | Pflichten des Arbeitgebers | 20 |
| 3.7 | Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers | 20 |
| 3.8 | Übergangsbereich (sogenannte Midijobs) | 20 |
| Ansprechpartner/Impressum | | 22 |

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 Ausnahmegvorschrift 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). Ebenso muss über Änderungen dieser Arbeitsbedingungen oder über Sonderkonditionen bei Auslandseinsätzen von mehr als vier Wochen informiert werden. Verstöße sind seit dem 01. August 2022 bußgeldbewehrt.

Hinweis

Genauere Informationen zu den Anforderungen des Nachweisgesetzes können Sie unserer Broschüre „[Info Recht – Nachweispflichten zum Arbeitsvertrag](#)“ entnehmen.

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 vereinbart werden. Für den Fall, dass arbeitsvertraglich keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt ist, gilt eine gesetzliche wöchentliche Mindestarbeitszeit von zwanzig Stunden als festgelegt (§ 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG). Ausdrücklich kann jederzeit eine niedrigere Stundenzahl als zwanzig Stunden vereinbart werden. Ab dem 01. August 2022 sind Arbeitgeber auch verpflichtet, den Zeitrahmen festzulegen (bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage) in dem auf die Aufforderung hin Arbeit zu leisten ist. Wurde kein Zeitrahmen festgelegt oder liegt die abgerufene Arbeitszeit außerhalb des Rahmens, kann der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern. Nur wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Lage der jeweiligen Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilt, besteht eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung (§ 12 Abs. 3 TzBfG). Ein freiwilliger Arbeitsantritt des Arbeitnehmers ist bei Nichteinhaltung der Ankündigungsfrist jedoch möglich.

Hinweis

Genauere Informationen zum Teilzeitrecht und Arbeit auf Abruf können Sie unserer Broschüre „[Info Recht – Teilzeitbeschäftigung nach dem TzBfG](#)“ entnehmen.

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.

Hinweis

Genauere Informationen zum Mindestlohngesetz können Sie unserer Broschüre „[Info Recht – Mindestlohngesetz](#)“ entnehmen.

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 nach § 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer aufzeichnen. Dies gilt auch für Entleiher, die Zeitarbeiternehmer 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. Der Aufzeichnungspflicht muss selbst dann nachgekommen werden, wenn mit den Mitarbeitern Vertrauensarbeitszeit vereinbart ist.

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 Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nach dem Mindestlohngesetz besteht zusätzlich zur Erfassungspflicht gem. dem Arbeitszeitgesetz und der Rechtsprechung von EuGH und BAG. Es empfiehlt sich, darauf zu achten, dass mit einer Aufzeichnung sowohl die Vorgaben nach dem Mindestlohngesetz als auch nach dem öffentlichen Arbeitszeitrecht erfüllt werden. Dadurch können Doppelerfassungen vermieden werden.

Genauere Informationen zur Erfassung nach dem öffentlichen Arbeitszeitrecht können Sie unserer Broschüre „[Info Recht – Arbeitszeit](#)“ entnehmen.

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 Bezugnahmeklausel oder beidseitige Tarifbindung Anwendung finden, haben auch geringfügig Beschäftigte Anspruch auf die Leistungen des Tarifvertrages, insbesondere auf tarifliche Bezahlung.

Der Arbeitgeber hat demnach darauf zu achten, dass das je Monat zu zahlende Gehalt auch unter Beachtung etwaiger tariflicher Sonderzahlungen bzw. Tarifierhöhungen die jährliche Geringfügigkeitsgrenze (12x die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1a SGB IV)

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 die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt (sogenannte kurzfristige Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

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 Schülern, 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.

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.

2.6 (Neue) Anmeldungen über die Abrechnung seit 01. Januar 2022

In der Anmeldung für kurzfristig Beschäftigte hat der Arbeitgeber zusätzlich anzugeben, wie diese für die Dauer der Beschäftigung krankenversichert sind. Der Nachweis darüber ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Daneben erhalten seit 01. Januar 2022 Arbeitgeber bei der Anmeldung eines kurzfristig Beschäftigten unverzüglich auf elektronischem Weg eine Mitteilung von der Minijob-Zentrale, ob zum Zeitpunkt der Anmeldung für den Beschäftigten weitere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder in dem vorausgehenden Zeitraum im Kalenderjahr bestanden haben. Allerdings erfolgt die Mitteilung ausschließlich darüber, ob solche Beschäftigungen schon bestanden und nicht auch noch wie lange.

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 die Geringfügigkeitsgrenze 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

3.1 Die Geringfügigkeitsgrenze

3.1.1 Dynamische Anpassung an den Mindestlohn seit 01. Oktober 2022

Die für geringfügig entlohnte Beschäftigungen maßgebende monatliche Arbeitsentgeltgrenze betrug vom 01. Januar 2013 bis zum 30. September 2022 konstant 450 Euro.

Seit dem 01. Oktober 2022 liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Die Geringfügigkeitsgrenze ist nun dynamisch und orientiert sich am Mindestlohn. Sie soll eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 10 Stunden zum Mindestlohn auch dann unverändert ermöglichen, wenn der Mindestlohn steigt. Die Formel zur Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze lautet:

Mindestlohn x 130 : 3 (auf volle Euro aufgerundet)

Die Zahl 130 entspricht dabei der Arbeitszeit in 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden.

3.1.2 Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

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). 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 (zwölf 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 die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen (Jahresentgeltgrenze maximal 12-mal die Geringfügigkeitsgrenze bei durchgehender mindestens zwölf Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat). Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht durchgehend für mindestens zwölf Monate gegen Arbeitsentgelt besteht, ist die zulässige Entgeltgrenze für den Gesamtzeitraum entsprechend zu reduzieren.

Hinweis

Angesichts des gesetzlichen Mindestlohns, der seit 01. Januar 2025 12,82 Euro pro Stunde beträgt, darf die monatliche Arbeitszeit nicht über 43,37 Stunden hinausgehen, damit die aktuelle Geringfügigkeitsgrenze von 556 Euro pro Monat 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.

3.1.3 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, es sei denn, die unvorhersehbare Einmalzahlung übersteigt zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt für den Kalendermonat das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze.

3.1.4 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 Jahresentgeltgrenze von 12-mal der Geringfügigkeitsgrenze unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen.

3.1.5 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 – Betrieblichen Altersversorgung](#)“ entnehmen.

3.1.5.1 Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Gewährt der Arbeitgeber Beiträge in eine betriebliche Altersversorgung, so werden diese nicht auf die Geringfügigkeitsgrenze im Sinne des § 8 Abs. 1a SGB IV angerechnet – das folgt mittelbar aus § 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. Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung dürfen dabei vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen.

Der Arbeitnehmer kann folglich in diesem Rahmen mit einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung bedacht und trotzdem 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 trotzdem weiter die Vorteile der Minijob-Regelungen genutzt werden.

3.1.5.2 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. Nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherte haben somit keinen Anspruch auf Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung mittels Entgeltumwandlung gegen ihren Arbeitgeber.

3.1.5.2.1 Berechtigte Arbeitnehmer

Arbeitnehmer in entgeltgeringfügigen Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 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. Sie sind dann „pflichtversichert“ im Sinne des § 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

3.1.5.2.2 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 Durchführungswege Pensionskasse oder Pensionsfonds anbietet. Tut er dies nicht, so kann der Arbeitnehmer verlangen, dass eine Direktversicherung für ihn abgeschlossen wird, § 1a Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 BetrAVG. Auf die Wahl des Versicherungsunternehmens hat der Arbeitnehmer wiederum keinen Einfluss; dies entscheidet allein der Arbeitgeber.

3.1.5.2.3 Grenzen des Umwandlungsanspruchs

Die Grenzen des Umwandlungsanspruchs liegen bei mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (im Jahr 2025: 23,41 Euro) und höchstens vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (im Jahr 2025: 322 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. Zu beachten ist dabei jedoch, dass über die vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze hinausgehende Beträge das Entgelt bezüglich der Minijob-Grenze erhöhen, siehe oben 3.1.5.1.

3.1.5.2.4 Minijob-Grenze

Durch eine Entgeltumwandlung kann ein Arbeitnehmer für die Zukunft erreichen, dass ein an sich über der Geringfügigkeitsgrenze im Sinne des § 8 Abs. 1a SGB IV liegendes Einkommen wieder in den Bereich der Minijob-Grenze zurückfällt. Hierin liegt insoweit Gestaltungspotenzial, als ein sonst über die Minijob-Grenze hinaus wachsendes Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis mittels Entgeltumwandlung weiterhin als Minijob geführt werden kann.

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. Anders herum gesagt: Auch umgewandeltes Entgelt ist mindestlohnwirksames Entgelt. Eine ausdrückliche Klarstellung im Gesetzestext fehlt allerdings bisher.

3.1.5.2.5 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.

In der bayerischen Metall- und Elektroindustrie ermöglicht der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung die Umwandlung tariflicher Entgelte in Höhe von bis zu vier Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dabei darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden. Auf individualvertraglicher Ebene kann jedoch freiwillig vereinbart werden, dass mehr als vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt werden.

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.

3.1.5.2.6 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 Versteuerung hat der Arbeitnehmer nur, wenn ihm auch grundsätzlich ein Anspruch auf Entgeltumwandlung zusteht. In allen anderen Fällen – insbesondere Entgeltumwandlung von in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht pflichtversicherten Arbeitnehmern (vgl. für die zeitgeringfügige Beschäftigung oben 2.4) – ist ein Verzicht nur aufgrund einvernehmlicher Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich.

3.1.5.2.7 Folgen der Entgeltumwandlung

Die sozialversicherungsrechtlich geförderte, also beitragsfreie Entgeltumwandlung führt gerade wegen der Beitragsbefreiung 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.

3.1.5.2.8 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.

3.1.5.2.9 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 Geringfügigkeitsgrenze 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 Geringfügigkeitsgrenze 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.

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Überschreitet in diesen Fällen das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze, 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 2025 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 Euro beschäftigt, bei Arbeitgeber C seit 01. Dezember 2022 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 Versicherungsspflicht

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 (2025: 3,6 Prozent) zum gesetzlichen Rentenversicherungsbeitrag (2025: 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 2 Bestandteil der [Geringfügigkeits-Richtlinien](#).

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 (Stand 01. Januar 2025):

- Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung: 13 Prozent
- Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung: 15 Prozent
- Steuern: zwei Prozent
- Umlage U1 bei Krankheit: 1,1 Prozent
- Umlage U2 bei Schwangerschaft/Mutterschaft: 0,22 Prozent
- Insolvenzgeldumlage: 0,15 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 die Geringfügigkeitsgrenze im Monat, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine geringfügige Beschäftigung mehr vor. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der geringfügig entlohten Beschäftigung. In den Fällen, in denen die Geringfügigkeitsgrenze infolge einer rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts überschritten wird, liegt eine nicht geringfügige Beschäftigung von dem Tage an vor, an dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist (z. B. Tag des Abschlusses eines Tarifvertrags); für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der geringfügig entlohten Beschäftigung.

Ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze liegt vor, wenn sich das von dem Arbeitgeber in seiner vorausschauenden Betrachtung ermittelte regelmäßige Arbeitsentgelt aufgrund geänderter Verhältnisse auf mehr als die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1a SGB IV erhöht. Die in dem vom Arbeitgeber gewählten Jahreszeitraum für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts geltende Jahresentgeltgrenze von 12-mal die Geringfügigkeitsgrenze wird dadurch überschritten.

Überschreitet das Arbeitsentgelt nicht regelmäßig, sondern nur ausnahmsweise und unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze, ohne dauerhaft beabsichtigt zu sein, wirkt sich das unter bestimmten Voraussetzungen nicht auf die geringfügig entlohnte Beschäftigung aus. Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 12-mal die Geringfügigkeitsgrenze in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Jahreszeitraum nicht überschritten wird. Dies gilt nur dann nicht, wenn eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen ist, weil deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt.

Ein darüber hinaus gehendes nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze führt nicht zur Beendigung der geringfügig entlohten Beschäftigung. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Kalendermonaten (zwei Entgeltabrechnungszeiträumen) innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Der Jahreszeitraum ist in der Weise zu ermitteln, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. Monate, in denen die monatliche Geringfügigkeitsgrenze vorhersehbar überschritten wird (z. B. aufgrund saisonaler Mehrarbeit), sind hierbei unberücksichtigt zu lassen. Das Zeitjahr entspricht einem Zeitraum von zwölf Monaten, welcher mit dem Kalendermonat endet, für den aktuell die Beurteilung des Versicherungsstatus wegen nicht vorhersehbaren Überschreitens erfolgen soll.

Als unvorhersehbar gilt die Zahlung eines Arbeitsentgelts, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner vorausschauenden Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht mit hinreichender Sicherheit berücksichtigen konnte, weil es zu diesem Zeitpunkt nicht bekannt war.

Darunter fallen beispielsweise Mehrarbeit aus unvorhersehbarem Anlass (z. B. Krankheitsvertretung) sowie Einmalzahlungen, die dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängen.

Aufgrund dieser Regelung ist wegen des zweimaligen unvorhersehbaren Überschreitens innerhalb eines Zeitjahres im Rahmen einer geringfügig entlohten Beschäftigung somit maximal ein Jahresverdienst möglich, der dem 14-fachen der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze entspricht.

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 der Geringfügigkeitsgrenze plus 0,01 Euro und 2.000 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.

Anhebung der Midijob-Grenze

Bis 30. September 2022: 1.300 Euro-Grenze

Bis 31. Dezember 2022: 1.600 Euro-Grenze

Seit 01. Januar 2023: 2.000 Euro-Grenze

Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers wächst dabei von rund vier Prozent bei einem Verdienst in Höhe von der Geringfügigkeitsgrenze plus 0,01 Euro auf annähernd die Hälfte des regulären Beitrags bei einem Verdienst von 2.000 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. Die Deutsche Rentenversicherung stellt einen kostenlosen Übergangsbereichsrechner zur Verfügung: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Online-Tools/DE/Rechner/Uebergangsbereichsrechner_download.html

Ansprechpartner/Impressum

Katharina Hörmann

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236

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

© vbw April 2025