

# Gratis E-Book Minijobber

Dieser Download beinhaltet:  
Anleitung zur betriebsprüfungs-  
sicheren Abrechnung von  
Minijobbern



## **Teilzeitkräfte & Minijobber: Diese Uralt-Regelung von 2013 wird zur größten Betriebsprüfungsfalle 2024!**

Was für Sie einer der nervigsten Faktoren darstellt, ist für Betriebsprüfer ein gefundenes Fressen: der Mindestlohn und die damit verbundenen Aufzeichnungspflichten.

Denn für die gelten schon seit 2013 extrem komplizierte Übergangsvorschriften. Die sind so hinterhältig, dass die Prüfer genau diesen Punkt – konkret die Rentenversicherungspflicht – als Prüfungsschwerpunkt festgelegt haben.

Denn hierbei machen Unternehmen, die Teilzeitkräfte, Minijobber und Aushilfen beschäftigen, die meisten Fehler.

**In diesem Bereich können die Prüfer also praktisch immer davon ausgehen, dass sie mit saftigen Nachzahlungen wieder nach Hause gehen.**

Mit einer Ausnahme: Bei Ihnen betragen die Nachzahlungen „leider“ Nullkommanichts.

Denn Sie haben diese Schwachpunkte bis zum Prüfungstermin längst entschärft. Und das mit minimalem Aufwand. Noch besser aber ist:

Sie zahlen Ihrem geringfügig Beschäftigten TROTZDEM mehr Lohn. Denn Sie bekommen heute den [Gratis-Report „Die 33 besten Zugaben, die Sie Ihren Minijobbern steuerfrei zahlen können“ – Hier klicken!](#)

Ihre Minijobber arbeiten sogar gerne bei Ihnen, weil Sie ihnen völlig legal und sozialabgabenfrei das Gehalt fast verdoppeln können: z.B. 900 € Gesamtbezüge – statt der regulären 520€ bzw. ab 1.1.2024 538€. Ohne Betriebsprüfungsärger. 100%ig legal.

Das ist längst nicht der einzige Fall. Von diesen Möglichkeiten gibt es satte 33, die Sie ab sofort anwenden können. Wie Sie diese **100%ig betriebsprüfungssicher** umsetzen, lesen Sie in meinem [GRATIS-Report](#).

Alles mit Gesetzesfundstellen oder Urteilen abgesegnet: von Arbeitskleidung über Kindergartenzuschuss, von Mobiltelefon bis Trinkgeld und Rabatte.

### **EXTRA-GESCHENK – NUR HEUTE:**

Wenn Sie jetzt sofort antworten, erhalten Sie als [Dankeschön EXTRA den Ratgeber „25-AOK- und finanzamtsgeprüfte Musterformulare“!](#) Klicken Sie dazu hier.

Auch diese Formulare ersparen Ihnen eine Menge Prüfungsärger – und vielleicht sogar Nachzahlungen von Sozialbeiträgen in 5-stelliger Höhe.

Etwa dann, wenn Ihnen eine Teilzeitkraft einen Zweitjob verschwiegen hat.

Normalerweise kennen Prüfer in diesem Fall kein Pardon: Sie müssen zahlen, wenn diese durch ihre Gesamteinkünfte abgabenpflichtig wird.

Aber nicht, wenn Sie das Formular nutzen, das Sie in unserem Extra-Geschenk finden. Denn dann können Sie den Prüfer abblitzen lassen mit den Worten: **„Tut mir leid, von mir bekommen Sie keinen Cent!“**

Deshalb: Reagieren Sie schnell und beseitigen Sie rechtzeitig vor der nächsten Betriebsprüfung alle Fallen! Meine beiden GRATIS-Reporte machen es Ihnen leicht. [Gleich hier klicken – und der Download startet sofort!](#)

[Zum Sofort-Download](#)

## Inhaltsverzeichnis:

538-€-Kräfte: Wie Sie neue und alte Gefahren für die Entgeltgrenze umschiffen .....	5
Minijob ist gleich Minijob? – Falsch! Unterscheiden Sie die 2 Arten von Minijobbern ganz genau. ....	5
Das größte Problem ist die Einhaltung der Entgeltobergrenze für die 538-€-Minijobber .....	6
Beachten Sie unbedingt die Einhaltung des Mindestlohns! .....	9
Doch wie viel kostet Sie aktuell ein geringfügig Beschäftiger? .....	11
Bürokratie 1x1 – alle wichtigsten Fragen zu den Meldepflichten .....	17
So vermeiden Sie erfolgreich die Gefahrenquellen von kurzfristig beschäftigten Aushilfen.....	19
Mehrfachbeschäftigung: Wann mehrere Minijobs zu Nachzahlungen führen – und wie Sie das prüfen.....	25

## **538-€-Kräfte: Wie Sie neue und alte Gefahren für die Entgeltgrenze umschiffen**

Liebe Leserinnen und Leser,

Geringfügig entlohnte Mitarbeiter, dürfen keinen Cent mehr als 538€ im Monat verdienen. Das klingt nach einer Vorgabe, die eigentlich einfach umzusetzen ist, oder?

Aber was ist, wenn der Mindestlohn wieder erhöht wird oder Ihr Unternehmen spontan zu Weihnachten eine Einmalzahlung leistet?

Dann ist Ihr Rechenalent gefragt! Nur, wenn Sie in diesen Fällen rechtzeitig die richtigen Maßnahmen ergreifen, gibt es bei der nächsten Betriebsprüfung nichts zu beanstanden.

Denn hier drohen Risiken: Gerade durch die dauernden Änderungen beim Mindestlohn wird die Abrechnung von Teilzeitkräften und Minijobbern ein „gefundenes Fressen“ für die Betriebsprüfer. Und jeder weiß: Betriebsprüfer haben Argusaugen, wenn es darum geht, einen winzigen Fehler zu entdecken.

Dieser winzige Fehltritt, kann Ihnen massive Nachzahlungen bei Teilzeitkräften, Minijobbern und Aushilfen bescheren.

### **Minijob ist gleich Minijob? – Falsch! Unterscheiden Sie die 2 Arten von Minijobbern ganz genau.**

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, die auf 538 € Basis arbeiten, sind – ebenso wie kurzfristig beschäftigte Aushilfen – Minijobber. Diese beiden Varianten haben allerdings erhebliche Unterschiede:

1. Ein 538-€-Minijob ist grundsätzlich auf Dauer bzw. auf regelmäßige Wiederkehr angelegt. Die Entgelthöhe darf dabei maximal 538€ monatlich sein.
2. Eine kurzfristige Beschäftigung hingegen sieht als Grundvoraussetzung einen befristeten Arbeitseinsatz vor. Die Maximalgrenze hierfür beträgt 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr. Welche Arbeitszeit-Grenze gilt, hängt dabei von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage ab. Hier ist die Einhaltung

der zeitlichen Begrenzung wichtig einzuhalten. Hingegen ist die Höhe des Entgeltes irrelevant.

Tipp: Eine auf maximal 3 Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres befristete Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt, das die Arbeitsentgeltgrenze von 538 € im Monat nicht überschreitet, können Sie sowohl als kurzfristige als auch als geringfügig entlohnte Beschäftigung behandeln.

## **Das größte Problem ist die Einhaltung der Entgeltobergrenze für die 538-€-Minijobber**

Die wahrscheinlich größte Problematik bei der Arbeit mit Minijobbern ist die Einhaltung der Entgeltobergrenze von maximal 538€ im Monat. Schon eine Überstunde reicht aus und der Minijobber überschreitet diese Grenze.

### **Das müssen Sie bei der Berechnung des Entgeltes grundsätzlich beachten:**

Ob die 538-€-Grenze eingehalten wird, prüfen Sie grundsätzlich anhand aller Entgelte, die ein Mitarbeiter von Ihrem Unternehmen erhält. Wichtig ist, dass Sie auch die 538€-Jobs bei anderen Arbeitgebern, die der Mitarbeiter zeitgleich ausübt, mitzählen!

Gehen Sie bei Ihrer Prüfung vom regelmäßigen Arbeitsentgelt aus. Dieses setzt sich zusammen aus den laufenden Einnahmen und Einmalzahlungen.

#### **1. Laufendes Entgelt**

Das laufende Entgelt ist das monatliche Entgelt, das der Mitarbeiter erhält. Es zählen auch dazu die Einnahmen, auf die der Minijobber beispielsweise nach Tarifvertrag einen Anspruch hat, selbst wenn er tatsächlich ein geringeres Entgelt erhält (sog. Phantomlohn).

#### **2. Einmalzahlungen**

Entscheidend für die 538-€-Grenze sind alle Einmalzahlungen, die zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gehören. Das sind die Leistungen, die ein Minijobber mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal im Jahr erwarten darf, z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld, das regelmäßig gezahlt wird. Es zählen nur die Einmalzahlungen, die der Minijobber tatsächlich erhält.

Achtung: Zahlungen wie beispielsweise Jubiläumszuwendungen sind kein regelmäßiges Arbeitsentgelt, da sie nicht jährlich wiederkehren. Sie sind also für die Entgeltgrenze irrelevant. Sie müssen allerdings auch aus diesen Leistungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung bezahlen. Ist die Entgeltgrenze gefährdet, kann ein Minijobber auf eine Einmalzahlung vertraglich verzichten.

## Entgeltschwankungen betriebsprüfungssicher handhaben

Gelegentlich können Entgeltschwankungen auftreten und die Geringfügigkeitsgrenze wird überschritten. Dennoch gibt es eine Möglichkeit, wie Ihr Minijobber seinen Status behält.

Bekommt ein Mitarbeiter in einem Monat 800 € und in einem anderen nur 200 €, kann er dennoch Minijobber sein. Entscheidend ist das Jahresmittel, also das regelmäßige Entgelt. Bilden Sie hierfür aus dem Jahresarbeitsentgelt einen durchschnittlichen Monatsbetrag als Grundlage für Ihre Beurteilung.

**Beispiel:** Ein zum 01.01.20.. neu eingestellter Minijobber verdient in den Monaten Januar bis einschließlich Juni 330 €, von Juli bis einschließlich Dezember 500 €. Im November erhält er außerdem ein Weihnachtsgeld in Höhe von 400 €. Seinen Monatsverdienst ermitteln Sie folgendermaßen:

### Berechnung des Jahresarbeitsentgelts:

Januar bis Juni	6 x 330 €	= 1.980 €
Juli bis Dezember	6 x 500 €	= 3.000 €
Weihnachtsgeld	1 x 400 €	= 400 €
Summe		= 5.380 €

Um das regelmäßige Arbeitsentgelt zu erhalten, teilen Sie diesen Betrag nun durch 12. Im Beispiel erhalten Sie so ein regelmäßiges Entgelt in Höhe von monatlich 448,33 €. Die 538-€-Grenze wird im Jahresdurchschnitt nicht überschritten.

Falls Sie allerdings noch nicht genau wissen, wie viel der Mitarbeiter voraussichtlich verdienen wird, haben Sie das Entgelt gewissenhaft zu schätzen. Bis zu einem geschätzten Jahresarbeitsentgelt von 6.456 € liegt ein 538-€- Minijob vor.

Sollte sich Ihre Schätzung, wegen unvorhersehbaren Umständen, als falsch erweisen, ist der Beschäftigte ab dem Zeitpunkt der Feststellung umzumelden. Die Ummeldung bezieht sich dann auf die Zukunft.

Achtung: Bei erheblichen Schwankungen des Entgelts riskieren Sie allerdings eine genauere Überprüfung und die Beanstandung durch einen Prüfer. Eine erhebliche Schwankung liegt vor, wenn eine in nur wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte Vollzeitbeschäftigung nur deshalb geringfügig entlohnt werden kann, weil das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten so weit reduziert wird, dass das Jahresarbeitsentgelt 6.456 € nicht übersteigt. In diesen Fällen wird Ihrem Unternehmen unter Umständen unterstellt, dass die Beschäftigung nicht dem regulären Betriebsablauf entspricht und absichtlich in die Länge gezogen wird.

Anzeige

### **Betriebsprüfung: Diese Teilzeitkräfte sind jetzt im Visier der Prüfer:**

Die Betriebsprüfer haben für ihre nun anstehenden Prüfungen allen Ernstes eine Uralt-Regelung aus dem Jahr 2013 ausgegraben, weil die für Arbeitgeber extrem kompliziert umzusetzen ist! [Damit drohen Ihnen massive Nachzahlungen bei Teilzeitkräften, Minijobbern und Aushilfen.](#)

Steuern Sie dem **JETZT** gegen – bevor der Prüfer vor der Tür steht. Dazu bekommen Sie ein 2-teiliges Set aus GRATIS-Download-Reporten, mit denen Sie diese Fallen umgehen.

[Klicken Sie hier – damit Ihre Betriebsprüfung im aktuellen Jahr ohne Nachzahlungen endet!](#)

**Zum Sofort-Download**

## Warum „spontane“ Zahlungen kein Problem sind

Fakt ist, dass kein sozialversicherungsfreier Minijob mehr vorliegt, wenn das Arbeitsentgelt ab einem bestimmten Zeitpunkt die 538-€-Grenze dauerhaft überschreitet.

**Beispiel:** Nach ihrer Probezeit soll eine Mitarbeiterin ab 1.1.20. jeden Monat 540 € statt 538 € erhalten.

Allerdings ist ein gelegentliches oder nicht vorhersehbares Überschreiten der Minijobbergrenze möglich und hat keine Auswirkungen auf die Versicherungsfreiheit.

Als gelegentlich ist ein Überschreiten in bis zu zwei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres zu verstehen. Der Verdienst in diesen Monaten darf aber maximal das Doppelte der monatlichen Verdienstgrenze – also 1.076 Euro - betragen.

**Beispiel:** Eine Teilzeitkraft, die genau 538 € im Monat verdient, wird von Ihrem Unternehmen für Juni und August zu Überstunden herangezogen, da ein Kollege unvorhergesehen ausfällt. Die Teilzeitkraft verdient durch die Überstunden im Juni und August je 900 €, bleibt aber nach dem oben genannten Kriterium sozialversicherungsfrei. Die (Pauschal-)Beiträge sind im Juni und August von 900 € zu berechnen.

Tipp: Dokumentieren Sie die Ursache für das unvorhersehbare Überschreiten, heben Sie also beispielsweise die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für den ausgefallenen Kollegen auf.

## Beachten Sie unbedingt die Einhaltung des Mindestlohns!

Besonders für Minijobber gilt es, den gesetzlich vorgegebenen Mindestlohn einzuhalten, sonst drohen hohe Strafzahlungen. Grundsätzlich existiert ein flächendeckender Mindestlohn seit dem 1.1.2015 in Deutschland und hat sich permanent erhöht. Im Jahr 2022 sogar 3 (!) Mal und beträgt derzeit 12,41 € (Stand 01.01.2024) und ist natürlich für Minijobber verbindlich. Aber es gibt noch weitere Änderungen:

## Diese Änderungen müssen Sie beachten

1. Am 1.1 2024 wird die Verdienstgrenze für die Minijobber auf 538€ angehoben.
2. Die Geringfügigkeitsgrenze wurde dynamisiert. Das bedeutet, dass die Grenze automatisch an neue Mindestlohnerhöhungen angepasst wird. Denn alles andere hätte zur Folge, dass die Minijobber mit jeder Erhöhung des Mindestlohns immer weniger Arbeitsstunden pro Monat ableisten könnten.
3. Die Geringfügigkeitsgrenze wird mithin wie folgt berechnet:

*Aktueller Mindestlohn x 130 ./ 3*

4. Diese Berechnung hat zur Folge, dass die Minijobber abhängig von der Höhe des jeweils geltenden Mindestlohnes immer eine 10 Stunden Woche ableisten können.
5. Zudem wird bzgl. des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze eine Höchstgrenze vom 14-fachen der Geringfügigkeitsgrenze eingeführt.

$14 \times 538 \text{ €} = 7.532 \text{ €}$

Das heißt für Sie, dass die Geringfügigkeitsgrenze dann nur noch 2-mal im Jahr überschritten werden darf, statt wie bisher 3 mal.

### **Achtung: Diese Überschreitensregelung gilt nur:**

- wenn es unvorhergesehen ist – also wenn die 2 zusätzlichen Zahlungen ungeplant sind wie Motivationszahlung, wirtschaftlich gute Lage, ungeplante Prämie usw.
- wenn es in zwei unterschiedlichen Kalendermonaten vorgenommen wurde
- wenn es im zu bildenden Zeitjahr (Rückrechnung von 12 Monaten) höchstens 2 Kalendermonate erfasst.

## 538 €-Job lohnt nicht mehr wegen Inflation? Diese Zugaben dürfen Sie abgabenfrei zahlen:

Wenn wegen der hohen Inflation ein Wochenlohn eines Minijobbers für eine Tankfüllung draufgeht, lohnt sich bald der ganze Job nicht mehr. Doch was tun Sie ohne diese Aushilfen? Da hilft nur eins: Zahlen Sie einfach diese [33 steuer- und sozialabgabenfreien Zulagen](#) extra zum Gehalt. Und die Geringfügigkeitsgrenze wird dadurch auch nicht überschritten! Der [PDF-Report „Die 33 besten Zugaben, die Sie Ihren Minijobbern steuerfrei zahlen können“](#) listet Ihnen alle gesammelt auf:

[Report HIER gratis herunterladen](#)



## Doch wie viel kostet Sie aktuell ein geringfügig Beschäftigter?

Zwar zahlen Sie für geringfügig entlohnte und von der Rentenversicherungspflicht befreite Minijobber keine individuellen Sozialversicherungsbeiträge. Dafür fallen allerdings die Lohnsteuer sowie Sozialversicherungs- und Rentenversicherungspauschalen an, die für Ihr Unternehmen teurer sein können als die üblichen Beiträge. In vielen Fällen können Sie aber Pauschalen einsparen.

Die Pauschale, die Sie monatlich für, von der Rentenversicherungspflicht befreite Minijobber, an die Knappschaft-Bahn-See abführen, beträgt insgesamt 30 % des Entgelts eines Mitarbeiters. Sie setzt sich zusammen aus

- einer Pauschale von 13 % für die Krankenversicherung,
- einer Pauschale von 15 % für die Rentenversicherung (vorausgesetzt, der Minijobber hat sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen),
- 2 % pauschale Lohnsteuer.

Diese Abgaben zur Sozialversicherung trägt Ihr Unternehmen allein. Die pauschale Lohnsteuer kann arbeitsvertraglich auf den Mitarbeiter abgewälzt werden.

## **So berechnen Sie die Lohnsteuer für Minijobber – und nutzen alle Einsparmöglichkeiten**

Pauschal oder nach den ELStAM? Vor dieser Frage stehen Sie sowohl bei kurzfristig beschäftigten als auch bei geringfügig entlohnten Mitarbeitern, wenn es um die Lohnsteuer geht. Wie Sie vorgehen, entscheiden Sie selbst. Zuvor sollten Sie aber sorgfältig abwägen.

Grundsätzlich werden auch 538-€-Kräfte individuell nach den ELStAM besteuert. Es steht Ihnen aber frei, anstelle dieser individuellen Besteuerung die Pauschalierung mit 2 % zu wählen. In der einheitlichen Pauschalsteuer von 2 % sind neben der Lohnsteuer auch Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer enthalten. Führen Sie die Pauschalsteuer zusammen mit den sonstigen Abgaben für Minijobs ausschließlich an die Minijob-Zentrale ab.

Tipp: Die pauschale Lohnsteuer können Sie arbeitsvertraglich auf den Mitarbeiter abwälzen.

### **Die Entscheidungsfreiheit über die Abrechnung liegt bei Ihnen**

Die Entscheidung, ob Sie für einen Minijobber die Lohnsteuer pauschal oder individuell abführen, treffen in erster Linie Sie selbst. Entscheiden Sie sich für die pauschale Besteuerung, befindet sich Ihr Unternehmen in bester Gesellschaft: Nach Angaben der Minijob-Zentrale machen derzeit etwa 90 % aller Minijob-Arbeitgeber von der Steuerpauschalierung Gebrauch. Bei der Besteuerung nach den ELStAM bleibt dem Mitarbeiter aber mehr, wenn er maximal den Grundfreibetrag pro Jahr verdient. In diesem Fall bekommt er die gesamte Lohnsteuer im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung zurück.

Wenn sich die Minijobber Ihres Unternehmens in Steuerklasse V oder VI befinden, ist es für sie günstiger (und damit motivierender), wenn Sie die Lohnsteuer mit 2 % pauschalieren. Ob Sie die Beschäftigten die pauschale Lohnsteuer in dem Fall selbst tragen lassen, entscheiden Sie.

### **Was gilt bei kurzfristig beschäftigten Aushilfen?**

Das Entgelt für kurzfristig Beschäftigte wird grundsätzlich regulär individuell besteuert. Sie haben alternativ jedoch die Möglichkeit, auf die individuelle Besteuerung nach den ELStAM zu verzichten und einen Pauschalsteuersatz in Höhe von 25 % zu erheben.

Dazu kommen noch der Solidaritätszuschlag sowie gegebenenfalls die Kirchensteuer. Ob Sie das Entgelt des Minijobbers bei Vorliegen der Voraussetzungen pauschal oder individuell besteuern, ist Ihre Ermessensentscheidung.

Einen Entscheidungsspielraum haben Sie allerdings dann nicht mehr, wenn sich Ihr Unternehmen dem Mitarbeiter gegenüber bereits zur Pauschalierung verpflichtet hat, beispielsweise im Arbeitsvertrag.

An die Pauschalierung sind außerdem zahlreiche Voraussetzungen geknüpft.

### **Wie Sie die Pauschale zur Krankenversicherung vermeiden können**

Die Pauschale zur Krankenversicherung von 13 % des Entgelts zahlt Ihr Unternehmen für alle geringfügig entlohnten Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Der Status des Versicherten spielt dabei keine Rolle.

Sie müssen die Pauschale also für folgende geringfügig Beschäftigter abführen:

- pflichtversicherte geringfügig entlohnte Mitarbeiter,
- freiwillig versicherte geringfügig entlohnte Mitarbeiter (z. B. hauptberuflich Selbstständige, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind) und
- familienversicherte geringfügig Beschäftigter (z. B. Studenten, die noch bei den Eltern versichert sind).

Tipp: Keine Pauschale zur Krankenversicherung fällt für diejenigen Teilzeitkräfte auf 538 €-Basis an, die privat versichert sind. Das gilt auch für Studenten, die während ihres Studiums ein vorgeschriebenes Praktikum ableisten. Beschäftigen Sie diese Personen als 538-€-Kräfte, sparen Sie für Ihr Unternehmen die Pauschale zur Krankenversicherung ein.

### **Alles Wichtige zur Rentenversicherungspflicht**

Die Rentenversicherung ist etwas tückischer. Aber mit diesen Hinweisen meistern Sie auch diese betriebsprüfungssicher.

## Wann die Rentenversicherungspauschale anfällt

Minijobber sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig und erreichen vollwertige Pflichtbeitragszeiten. Solange Minijobber keinen Befreiungsantrag gestellt haben, beträgt der Gesamtbeitrag zur Rentenversicherung auch hier 18,6 %. Der Minijobber muss den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung bis zum vollen Beitragssatz aufstocken und erwirbt auf diese Weise vollwertige Rentenansprüche sowie Ansprüche auf Rehabilitationsleistungen. Ihr Unternehmen zahlt nur die Pauschale von 15 % des Arbeitsentgelts. Als Mindestbeitragsbemessungsgrundlage gehen Sie von 175 € aus.

Keine Pauschale zur Rentenversicherung brauchen Sie wiederum für Studenten abzuführen, die während ihres Studiums ein vorgeschriebenes Praktikum ableisten. Hier kann Ihr Unternehmen also wiederum für Einsparung sorgen.

## So regeln Sie Befreiung Rentenversicherungspflicht richtig

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht müssen die Mitarbeiter beim Arbeitgeber bzw. im Lohnbüro beantragen. Ein Musterformular für einen Befreiungsantrag erhalten Sie als Teil des [Minijobber-Praxis-Pakets](#) zum Gratis-Sofort-Download. Wenn Sie diesen erhalten, gehen Sie in folgenden Schritten vor:

Schritt 1: Nehmen Sie den Befreiungsantrag entgegen und notieren Sie das Eingangsdatum darauf.

Schritt 2: Verwahren Sie den Antrag bei den Entgeltunterlagen. Leiten Sie den Antrag nicht an die Minijob-Zentrale weiter!

Schritt 3: Melden Sie den Eingang des Befreiungsantrages spätestens innerhalb von 6 Wochen (42 Kalendertagen) an die Minijob-Zentrale. Dies erfolgt in der Meldung zur Sozialversicherung (SV- Meldung) mit der Beitragsgruppe „5“ in der Rentenversicherung. Widerspricht die Minijob-Zentrale dem Befreiungsantrag nicht innerhalb eines Monats, gilt die Befreiung vom Ersten des Kalendermonats an als erteilt, in dem der Befreiungsantrag bei Ihnen eingegangen ist – frühestens ab Beschäftigungsbeginn.

Alle Formulare, die Sie für die Anmeldung und Abrechnung von Minijobbern benötigen, erhalten Sie im neuen [Minijobber-Praxis-Paket](#). Denn darin sind ganze 25 krankensicherungs- und finanzamtsgeprüfte Musterformulare enthalten, z. B. zu:

- rechtssichere Arbeitsverträge für Teilzeitkräfte und Minijobber,

- Entgeltnachweise bei Teilzeitbeschäftigung / Aushilfstätigkeit,
- Erklärung bei geringfügiger Beschäftigung,
- Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung,
- Quittung für pauschal versteuertes Entgelt an Aushilfskräfte
- Zeiterfassungsbogen,
- Prüfung der Voraussetzungen: Pauschalversteuerung einer geringfügigen Beschäftigung
- und, und, und.

+ die [33 besten Zugaben](#), die Sie Ihren Minijobbern steuerfrei geben können - und so risikolos die 538-€-Geringfügigkeits-Grenze überschreiten!

## **Sozialversicherungsfrei, aber ... einige Abgaben fallen auch für Aushilfen an**

Haben Sie dafür gesorgt, dass ein kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis nach den entscheidenden Vorgaben ausgestaltet wird, spart Ihr Unternehmen eine Menge Geld. Für kurzfristig beschäftigte Aushilfen brauchen Sie keinen Cent an Sozialversicherungsbeiträgen abzuführen. Ganz ohne Abgaben kommen allerdings auch diese Beschäftigungsverhältnisse nicht aus.

Ohne Bürokratie und Berechnungen können auch kurzfristig beschäftigte Aushilfen nicht tätig werden. Glücklicherweise halten sich die Kosten und Meldungen hier jedoch in Grenzen.

### **Vergessen Sie die Umlagen nicht!**

Zusätzlich zur Pauschale in Höhe von 30 % zahlen Sie an die Knappschaft- Bahn-See für Minijobber folgende Umlagen:

1. Eine Umlage U1 (derzeit monatlich 1,1 % des Entgelts nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (Ausgleichsverfahren bei Krankheit der Mitarbeiter) an die Knappschaft-Bahn-See. Diese Umlage müssen Sie aber nur dann abführen, wenn Ihr Unternehmen regelmäßig maximal 30 Mitarbeiter beschäftigt.

Tipp: Die Umlage U1 für den Ausgleich bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters führen Sie nur für diejenigen Aushilfen ab, deren Beschäftigungsverhältnis auf mehr als 4 Wochen angelegt ist. Der Grund: Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsteht erst nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nur dann hat Ihr Unternehmen auch einen Erstattungsanspruch im U1-Verfahren.

2. Unabhängig von seiner Größe nimmt Ihr Unternehmen am Ausgleichsverfahren bei Schwangerschaft/Mutterschaft teil (U2). Hier bezahlen Sie eine Umlage in Höhe von monatlich 0,24 %.

Achtung: Die Umlage U2 für das Verfahren zur Erstattung Ihrer Aufwendungen bei Mutterschaft und Schwangerschaft einer Mitarbeiterin führen Sie uneingeschränkt für kurzfristig beschäftigte Aushilfen ab – auch für männliche Minijobber. Das gilt selbst bei sehr kurzen Beschäftigungsverhältnissen.

3. Die Insolvenzgeldumlage. Sie beträgt derzeit monatlich 0,06 % des Arbeitsentgelts.

Das Insolvenzgeld erhalten alle Beschäftigten – auch Minijobber – im Fall der Insolvenz ihres Arbeitgebers. Um das Insolvenzgeld zu finanzieren, zahlen sämtliche Unternehmen, die Arbeitnehmer gegen Entgelt beschäftigen, entsprechende Umlagen. Arbeitnehmer werden an der Umlage nicht beteiligt. Die Insolvenzgeldumlage berechnen Sie als Entgeltabrechner Ihres Unternehmens selbst und führen sie monatlich zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag ab. Sie berechnen die Abgabe nach den umlagepflichtigen Arbeitsentgelten, die in Ihrem Unternehmen gezahlt werden. Umlagepflichtig sind auch die Entgelte, die kurzfristig beschäftigte Aushilfen erhalten.

## Schnellcheckliste: Wenn alle Vorgaben erfüllt sind, dürfen Sie pauschalieren

Prüfpunkt	Liegt vor
Die Beschäftigung wird an maximal 18 zusammenhängenden Arbeitstagen ausgeübt. Schöpft Ihr Unternehmen also die sozialversicherungsrechtlich maximale Dauer von 70 Arbeitstagen/3 Monaten aus, müssen Sie individuell besteuern.	
Der Stundenlohn beträgt maximal 15 €. Maßgeblich ist dabei der durchschnittliche Stundenlohn. Als Arbeitsstunde gilt die Zeitstunde von 60 Minuten. Wird in Ihrem Unternehmen der Zeitlohn für kürzere Zeiteinheiten gezahlt, müssen Sie diesen entsprechend umrechnen	
Der Arbeitslohn pro Tag ist nicht höher als 150 € pro Tag.  Eine kurzfristig beschäftigte Aushilfe kann damit leicht 8 Stunden pro Tag zum Mindestlohn von 12,41 € arbeiten. Der Tageslohn kann überschritten werden, wenn Ihr Unternehmen den kurzfristig beschäftigten Minijobber unvorhergesehen zur Mehrarbeit heranziehen muss.	

## Bürokratie 1x1 – alle wichtigsten Fragen zu den Meldepflichten

Auch für Minijobber haben Sie zahlreiche Meldepflichten. Da entstehen oft viele Fragen. Die wichtigsten sind im folgenden Abschnitt erklärt.

### Welche Meldungen muss ich überhaupt erstatten?

- Anmeldungen (zusätzlich ggf. Sofortmeldungen)
- Abmeldungen
- UV-Jahresmeldungen.

## Wie lauten die Schlüsselzahlen für die Meldungen?

### Schlüsselzahlen für den Grund der Abgabe:

- 10 für eine Anmeldung
- 30 für eine Abmeldung
- 40 für eine gleichzeitige An- und Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung, sofern der Beginn der Beschäftigung nicht mehr als 6 Wochen zurückliegt
- 92 für eine UV-Jahresmeldung

### Schlüsselzahl für die Personengruppe:

- 110 = kurzfristige Beschäftigung

Schlüsselzahlen für die Personengruppe 110 zu den Beitragsgruppen

Krankenversicherung	Rentenversicherung	Arbeitsförderung
0 = kein Beitrag	0 = kein Beitrag	0 = kein Beitrag

## Wie meldet man die Aushilfe korrekt bei der Sozialversicherung an?

Ihre Anmeldung einer kurzfristig beschäftigten Aushilfe zur Sozialversicherung muss spätestens 6 Wochen nach Beschäftigungsbeginn des betreffenden Mitarbeiters bei der Einzugsstelle sein (§ 28a Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV)). Zuständige Einzugsstelle ist die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Achtung: In einigen Branchen, wie etwa der Gastronomie, sind Sofortmeldungen nötig. Betrifft diese Pflicht Ihr Unternehmen, müssen Sie auch für Aushilfen Sofortmeldungen erstatten. Diese gehen allerdings nicht an die Minijob-Zentrale, sondern elektronisch an die Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV B). Die Sofortmeldung muss der DRV B spätestens bei Beschäftigungsbeginn des Mitarbeiters vorliegen.

## **Was muss man bei beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt eintragen?**

Geben Sie das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt stets mit 0 (Null) € an.

## **Wie melde ich die Aushilfe an, wenn ich Rahmenverträge verwende?**

Haben Sie einen Rahmenarbeitsvertrag mit Ihrer Aushilfe abgeschlossen, gehen Sie folgendermaßen vor:

- Geben Sie eine Anmeldung mit dem Tag der Aufnahme der Beschäftigung (1. Tag Rahmenarbeitsvertrag) ab.
- Die Abmeldung erstatten Sie mit dem letzten Tag der Beschäftigung (letzter Tag Rahmenarbeitsvertrag).
- Wird die kurzfristige Beschäftigung auf der Basis eines Rahmenarbeitsvertrags für länger als einen Monat unterbrochen, erstatten Sie nach Ablauf dieses Monats eine Abmeldung mit Abgabegrund „34“ und bei Wiederaufnahme der Beschäftigung eine Anmeldung mit Abgabegrund „13“.
- Bei Abmeldungen für kurzfristig Beschäftigte mit einem Beschäftigungszeitraum über den Jahreswechsel hinaus geben Sie als Beginn der Beschäftigung den 1.1. sowie das Jahr an, in dem die kurzfristige Beschäftigung endet.

Eine Muster-Vorlage von Rahmenverträgen finden Sie im [Mini-Jobber-Praxispaket](#).

## **So vermeiden Sie erfolgreich die Gefahrenquellen von kurzfristig beschäftigten Aushilfen**

Eine kurzfristige Beschäftigung sieht als Grundvoraussetzung einen befristeten Arbeitseinsatz vor. Die Maximalgrenze hierfür beträgt 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr. Damit hat Ihr Unternehmen besonders viel Flexibilität. Dennoch gilt es, genau aufzupassen.

Eine kurzfristige Beschäftigung bleibt nur dann sozialversicherungsfrei, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf maximal 70 Arbeitstage oder 3 Monate begrenzt ist. Hat der Mitarbeiter im aktuellen Kalenderjahr die Zeitgrenze als Aushilfe in Ihrem oder in einem anderen Unternehmen bereits ausgeschöpft, ist eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung im laufenden Kalenderjahr nicht mehr möglich.

## Aber welche Zeitgrenze gilt nun?

Ob Sie bei einer Aushilfe die Arbeitstage- oder die Monatsgrenze ansetzen, hängt von den Arbeitszeiten des Mitarbeiters ab. Stellt Ihr Unternehmen neue Aushilfen ein, können Sie, je nach gewählter Arbeitszeit, von vornherein die Weichen richtig stellen:

- **70 Arbeitstage im Kalenderjahr**

Die Aushilfe arbeitet regelmäßig weniger als 5 Tage pro Woche in Ihrem Unternehmen.

- **3 Monate im Kalenderjahr**

Der Mitarbeiter arbeitet mindestens 5 Tage wöchentlich.

## Eine Überschreitung der Zeitgrenze darf nicht von vornherein geplant sein.

Arbeiten die kurzfristig Beschäftigten Ihres Unternehmens über die Zeitgrenze hinaus nur um einen Tag länger, tritt Sozialversicherungspflicht mit dem Tag des Überschreitens ein. Ist die Beschäftigungsdauer von vornherein auf mehr als 3 Monate/70 Arbeitstage angelegt, besteht Versicherungspflicht vom ersten Tag an.

Stellt sich aber erst im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie die Zeitgrenzen überschreiten wird, liegt eine kurzfristige Beschäftigung bereits ab dem Tage nicht mehr vor, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar wird. Für die davorliegende Zeit bleibt es aber bei der Versicherungsfreiheit.

Tipp: Stellt Ihr Unternehmen eine kurzfristig beschäftigte Aushilfe ein, sollte der Vertrag immer zunächst auf 3 Monate/70 Arbeitstage befristet werden. Eine mögliche Verlängerung kann immer noch vereinbart werden, wenn das Beschäftigungsverhältnis ausläuft. Auf diese Weise verhindern Sie, dass die Sozialversicherungspflicht von vornherein gilt. Auch ein Prüfer kann Ihnen dann nicht unterstellen, dass eine Verlängerung von vornherein geplant war. Sie sollten aber damit rechnen, dass der Prüfer sich genau erkundigt, warum die Verlängerung erst „auf den letzten Drücker“ abzusehen war.

### Geheimtipp: So erstellen Sie Ihre Personalbedarfsplanung wie von Zauberhand!

Mithilfe des [GRATIS Excel-Rechners „Personalbedarfsplanung“](#) nehmen Sie eine realistische Personalbedarfsplanung vor. Und das Beste daran: Sie sparen sich den komplexen Rechenaufwand und profitieren gleichzeitig von der simplen Bedienung des Excel-Rechners. Sie erhalten:

- **Software-gestützten Blick in die Zukunft** – wie Sie Schritt für Schritt wie bei einer Checkliste alle Abgänge antizipieren ([und garantiert nichts vergessen!](#))
- **Personalbedarfsanalyse in nur 2 Minuten!** Sie geben nur wenige Daten ein und erhalten den Bedarf je Mitarbeitergruppe auf Knopfdruck ([wie das geht, erfahren Sie hier](#)).



[Zum Sofort-Download](#)

### So meistern Sie den Jahreswechsel betriebsprüfungssicher.

Kurzfristig beschäftigte Aushilfen sind in der Wintersaison eine beliebte Lösung für Unternehmen, wenn die Stammebelegschaft im Winterurlaub oder krank ist. Viele Arbeitgeber kommen dabei auf die Idee, Aushilfen über den Jahreswechsel hinaus zu beschäftigen und die Zeitgrenze zweimal anzuwenden – je einmal für das alte und für das neue Jahr. Doch das funktioniert leider nicht. Die Geringfügigkeitsrichtlinien der Sozialversicherungsträger schieben hier einen Riegel vor.

#### Es gilt nach Nr. 2.3.2 der Geringfügigkeitsrichtlinien Folgendes:

1. Eine Aushilfstätigkeit, die über den Jahreswechsel hinausgeht, ist eine einheitliche Aushilfstätigkeit.
2. Auf diese darf die Grenze nur einmal angewendet werden.
3. Wird die Zeitgrenze einmal überschritten, ist die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig.

4. Das gilt auch, wenn die zu beurteilende Beschäftigung in das neue Kalenderjahr hineinreicht.
5. Wird die Zeitgrenze in einer für sich betrachtet kalenderjahrüberschreitenden kurzfristigen Beschäftigung bei deren Beginn zusammen mit Vorbeschäftigungen im laufenden Kalenderjahr hingegen nicht überschritten, bleibt die Beschäftigung für die gesamte Dauer kurzfristig.

Tipp: Eine Angabe dazu, wie viel Abstand zwischen den beiden Tätigkeiten liegen muss, damit 2 getrennte Beschäftigungen vorliegen, gibt es in den Geringfügigkeitsrichtlinien nicht. Wenn Ihr Unternehmen aber Aushilfstätigkeit Nr. 1 noch im Dezember auslaufen lässt, dann eine Woche oder mehr wartet und die Aushilfe anschließend Mitte Januar für Aushilfstätigkeit Nr. 2 neu einstellt, können Sie die entsprechenden Grenzen 2-mal anwenden.

## **Diese Voraussetzungen müssen auch noch für die Sozialversicherungsfreiheit berücksichtigt werden**

Die Einhaltung der Zeitgrenze ist nicht die einzige Voraussetzung für die Sozialversicherungsfreiheit einer kurzfristigen Beschäftigung. Unbedingt prüfen müssen Sie noch die folgenden Punkte:

### **1. Rahmenarbeitsverträge für maximal ein Jahr.**

Grundsätzlich hat Ihr Unternehmen die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag für Aushilfen auf ein Jahr zu befristen und den Mitarbeiter innerhalb dieses Jahres flexibel zu maximal 70 (50) Arbeitseinsätzen zu bestellen.

Auf Dauer angelegt und damit regelmäßig, d. h. keine kurzfristige Beschäftigung mehr ist eine Tätigkeit, der ein Rahmenvertrag von über 12 Monaten zugrunde liegt. Ebenfalls „regelmäßig“ ist eine kurzfristige Aushilfstätigkeit, die direkt im Anschluss an eine andere Beschäftigung in Ihrem Unternehmen vereinbart wird.

Sogenannte Rahmenvereinbarungen können sehr hilfreich sein, wenn Ihr Unternehmen den Bedarf an Aushilfen und die nötigen Arbeitseinsätze zu Beginn des Jahres noch nicht von vornherein genau kennt. Solche Vereinbarungen schließen

keinesfalls die Kurzfristigkeit der Beschäftigung aus, wenn Sie darauf achten, dass die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Arbeitsvertrag läuft insgesamt maximal über ein Jahr.
- Innerhalb dieses Jahres kommt es zu Einsätzen an maximal 70 Arbeitstagen, die Ihr Unternehmen flexibel abrufen kann.

Nutzen Sie am besten dafür die Muster-Arbeitsverträge aus dem [Minijobber-Praxis-Paket](#). Denn diese enthalten alle wichtigen Rahmenvereinbarungen, die Sie einfach individuell für sich adaptieren können.

Möchte Ihr Unternehmen eine Aushilfe immer wieder einstellen, sollte zwischen den Rahmenvereinbarungen eine Pause von mindestens 2 Monaten liegen, um die schädliche „Regelmäßigkeit“ auszuschließen. Auch mehrjährige Rahmenvereinbarungen sind auf diese Weise möglich. Das gilt aber nur unter den folgenden – sehr engen – Voraussetzungen:

- Ihr Unternehmen hat für die einzelnen Arbeitseinsätze keine Abrufbereitschaft vereinbart.
- Die Einsätze erfolgen unvorhersehbar und zu unterschiedlichen Anlässen.
- Die Einsätze verfolgen keinen erkennbaren Rhythmus. Ihr Betrieb hat die Einsätze auf maximal 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet.

## 2. Berufsmäßigkeit

Aushilfen dürfen ihre kurzfristige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausüben. Berufsmäßigkeit ist immer dann gegeben, wenn der Minijobber einen großen Teil seines Lebensunterhalts durch die Tätigkeit bestreitet. Die wirtschaftliche Stellung muss überwiegend auf der kurzfristigen Beschäftigung beruhen.

Achtung: Das Kriterium „Berufsmäßigkeit“ müssen Sie nur dann überprüfen, wenn Ihre kurzfristig Beschäftigten mehr als 538 € im Monat verdienen. Dabei gilt immer die Grenze von 538€, egal wie viele Tage der Mitarbeiter im Monat arbeitet. Sie brauchen also bei anteiligen Beschäftigungsmonaten nicht herunterzurechnen.

Bei einigen Personengruppen unterstellen Sozialversicherungsträger und Betriebsprüfer von vornherein „Berufsmäßigkeit“ im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung, wenn diese mehr als 538 € monatlich verdienen.

Anhand der folgenden Checkliste können Sie schnell überprüfen, ob eine Berufsmässigkeit vorliegt:

Personengruppe	Generell berufsmäßig bei mehr als 520 € mtl.	Generell nicht berufsmäßig
Altersrente		x
Arbeitnehmer während des bezahlten Erholungsurlaubs eines anderen Arbeitgebers (aber Vorsicht: arbeitsrechtliches Verbot, im Urlaub zu arbeiten!)		x
Arbeitnehmer während eines unbezahlten Urlaubs	x	
Arbeitssuchende, Bezieher von Arbeitslosengeld	x	
Beschäftigte, die bei einem anderen Arbeitgeber eine Hauptbeschäftigung ausüben		x
Bezieher von Vorruhestandsgeld		x
Hausfrauen		x
Personen in Elternzeit	x	
Personen, die ein Studium abgeschlossen haben und sich vor Aufnahme einer Beschäftigung befinden	x	
Personen, die sich zwischen einer abgeschlossenen Berufsausbildung und einem Studium befinden	x	

Schulabsolventen vor Beginn einer Tätigkeit	x	
Schulabsolventen vor dem Studium		x
Schulabsolventen vor einem Freiwilligen Sozialen oder Ökologischen Jahr oder vor dem Beginn eines freiwilligen Wehrdienstes bzw. Bundesfreiwilligendienstes	x	
Schulabsolventen vor Beginn einer Berufsausbildung	x	
Schüler		x
Studenten		x

## Mehrfachbeschäftigung: Wann mehrere Minijobs zu Nachzahlungen führen – und wie Sie das prüfen

Bei 538-€-Jobs darf die Entgeltgrenze nicht überschritten und bei kurzfristig beschäftigten Aushilfen muss die Zeitgrenze eingehalten werden. Beides können Sie ohne weiteres im Auge behalten, wenn der Mitarbeiter nur in Ihrem Unternehmen arbeitet. Gerade Minijobber üben oft aber mehrere Beschäftigungen aus. Führen diese zur Überschreitung der jeweiligen Grenze, könnte Ihr Unternehmen von den Sozialversicherungsträgern zur Kasse gebeten werden, unabhängig davon, ob Sie von der Überschreitung wussten oder nicht. Das bedeutet für Sie als Entgeltabrechner eine besondere Herausforderung.

Übt ein Mitarbeiter jeweils gleichzeitig

- mehrere geringfügig entlohnte Jobs oder
- kurzfristige Beschäftigungen

aus, müssen Sie die Entgelte bzw. Zeiten aus den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen zusammenrechnen. Übersteigt das Gesamtentgelt die 538 €-Grenze oder die Gesamtzeit von 3 Monaten/ 70 Arbeitstagen, liegt kein Minijob mehr vor.

## Sie haben das Gesetz im Nacken, denn die Prüfpflicht auf Mehrfachbeschäftigung liegt bei Ihnen

Die Pflicht, die Mehrfachbeschäftigung von Minijobbern zu kontrollieren, ist für Arbeitgeber gesetzlich verankert. Das bedeutet: Entgeht Ihnen grob fahrlässig oder vorsätzlich das Überschreiten der jeweiligen Grenze durch eine Mehrfachbeschäftigung, haftet Ihr Unternehmen auch rückwirkend für Beitragsnachzahlungen (§ 8 Abs. 2 SGB IV). Grob fahrlässig bedeutet dabei: Sie haben Tatsachen ignoriert, die sich Ihnen eigentlich hätten aufdrängen müssen.

**Beispiel:** Ein Minijobber (mit dem Verdienst von genau 520 € monatlich) erzählt im Kollegenkreis immer wieder von seinen weiteren Minijobs. Sie erfahren dadurch zwar nur indirekt von weiteren Tätigkeiten, ignorieren die Information jedoch nach dem Motto „Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß“. Hier muss Ihr Unternehmen möglicherweise nachzahlen.

Minijobber sollten Sie eigentlich von sich aus über eine Mehrfachbeschäftigung informieren. Meist passiert dies jedoch nicht. Deswegen lassen Sie sich von jedem neuen Mitarbeiter eine entsprechende Bestätigung geben. Diese können Sie beispielweise mit in den Arbeitsvertrag aufnehmen. Auf diese Weise haben Sie in Betriebsprüfungen eine wasserdichte Begründung, warum Sie das Arbeitsverhältnis als ein sozialversicherungsfreies behandelt bzw. entsprechende Pauschalen abgeführt haben.

Musterformulierung: Erklärung über Weitere kurzfristige Beschäftigungen

*Der Arbeitnehmer bestätigt, dass er im laufenden Kalenderjahr keine weitere kurzfristige Beschäftigung ausgeübt hat, dass er derzeit keine weiteren Beschäftigungen ausübt und dass er dem Arbeitgeber während seiner Tätigkeit bei diesem die Aufnahme weiterer Beschäftigungen sofort anzeigen wird.*

Musterformulierung: Erklärung zu weiteren 538€-Minijobs

*Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen eine Zusammenrechnung erfolgt und die Arbeitsverhältnisse bei Überschreiten des monatlichen Entgelts von derzeit 538 € vollständig sozial-*

versicherungspflichtig werden. Dem Arbeitnehmer ist außerdem bekannt, dass er verpflichtet ist, den Arbeitgeber über weitere Beschäftigungen aufzuklären. Er erklärt:

1. keine weiteren Beschäftigungen auszuüben bzw. folgende weitere Beschäftigungen auszuüben: ...
2. die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

Der Mitarbeiter wurde darüber aufgeklärt, dass er sich bei Verletzung seiner Aufklärungspflichten gegebenenfalls schadenersatzpflichtig macht.

Unterschrift Arbeitgeber    Unterschrift Arbeitnehmer

## Spezialfall: Kombination aus Hauptbeschäftigung und Minijob

Übt ein Mitarbeiter eine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung aus und kommt eine (oder mehrere) weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung(en) hinzu, gilt Folgendes:

- Die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung bleibt versicherungsfrei,
- die zweite und jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und dadurch versicherungspflichtig.

**Beispiel:** Eine Arbeitnehmerin ist in einem Supermarkt beschäftigt und verdient dort 900 € monatlich. Nebenher arbeitet sie in einer Tankstelle, wo sie 300 € verdient. Schließlich nimmt sie einen weiteren Nebenjob auf und verdient dort 250 €.

**Ergebnis:** Die Beschäftigung im Supermarkt und die zuletzt aufgenommene Beschäftigung werden zusammengerechnet und sind beide sozialversicherungspflichtig. Die Beschäftigung in der Tankstelle bleibt als Minijob sozialversicherungsfrei.

Achtung: In der Arbeitslosenversicherung findet nie eine Zusammenrechnung von nicht geringfügigen und geringfügigen Beschäftigungen statt. In diesem Versicherungszweig bleibt daher auch die zweite aufgenommene geringfügige Beschäftigung versicherungsfrei.

## **Teilzeitkräfte & Minijobber: Diese Uralt-Regelung von 2013 wird dieses Jahr zur größten Betriebsprüfungsfalle!**

Was für Sie einer der nervigsten Faktoren darstellt, ist für Betriebsprüfer ein gefundenes Fressen: der Mindestlohn und die damit verbundenen Aufzeichnungspflichten.

Denn für die gelten schon ab 2013 extrem komplizierte Übergangsvorschriften. Die sind so hinterhältig, dass die Prüfer genau diesen Punkt – konkret die Rentenversicherungspflicht – als Prüfungsschwerpunkt festgelegt haben.

Denn hierbei machen Unternehmen, die Teilzeitkräfte, Minijobber und Aushilfen beschäftigen, die meisten Fehler.

**In diesem Bereich können die Prüfer also praktisch immer davon ausgehen, dass sie mit saftigen Nachzahlungen wieder nach Hause gehen.**

Mit einer Ausnahme: Bei Ihnen betragen die Nachzahlungen „leider“ Nullkommanichts.

Denn Sie haben diese Schwachpunkte bis zum Prüfungstermin längst entschärft. Und das mit minimalem Aufwand. Noch besser aber ist:

Sie zahlen Ihrem geringfügig Beschäftigten TROTZDEM mehr Lohn. Denn Sie bekommen heute den [Gratis-Report „Die 33 besten Zugaben, die Sie Ihren Minijobbern steuerfrei zahlen können“ – Hier klicken!](#)

Ihre Minijobber arbeiten sogar gerne bei Ihnen, weil Sie ihnen völlig legal und sozialabgabenfrei das Gehalt fast verdoppeln können: z. B. 947 € Gesamtbezüge – statt der regulären 520 €. Ohne Betriebsprüfungsärger. 100%ig legal.

Das ist längst nicht der einzige Fall. Von diesen Möglichkeiten gibt es satte 33, die Sie ab sofort anwenden können. Wie Sie diese **100%ig betriebsprüfungssicher** umsetzen, lesen Sie in meinem [GRATIS-Report](#).

Alles mit Gesetzesfundstellen oder Urteilen abgesegnet: von Arbeitskleidung über Kindergartenzuschuss, von Mobiltelefon bis Trinkgeld und Rabatte.

**EXTRA-GESCHENK – NUR HEUTE:**

Wenn Sie jetzt sofort antworten, erhalten Sie als [Dankeschön EXTRA den Ratgeber „25-AOK- und finanzamtsgeprüfte Musterformulare“!](#) Klicken Sie dazu hier.

Auch diese Formulare ersparen Ihnen eine Menge Prüfungsärger – und vielleicht sogar Nachzahlungen von Sozialbeiträgen in 5-stelliger Höhe.

Etwa dann, wenn Ihnen eine Teilzeitkraft einen Zweitjob verschwiegen hat.

Normalerweise kennen Prüfer in diesem Fall kein Pardon: Sie müssen zahlen, wenn diese durch ihre Gesamteinkünfte abgabenpflichtig wird.

Aber nicht, wenn Sie das Formular nutzen, das Sie in unserem Extra-Geschenk finden. Denn dann können Sie den Prüfer abblitzen lassen mit den Worten: **„Tut mir leid, von mir bekommen Sie keinen Cent!“**

Deshalb: Reagieren Sie schnell und beseitigen Sie rechtzeitig vor der nächsten Betriebsprüfung alle Fallen! Meine beiden GRATIS-Reporte machen es Ihnen leicht. [Gleich hier klicken – und der Download startet sofort!](#)

[Zum Sofort-Download](#)

## Impressum

Verlag: Personalwissen – ein Verlagsbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn

Vorstand: Richard Rentrop

Eingetragen im Handelsregister Bonn HRB 8165

Redaktionelle Verantwortung: Dilan Wartenberg, Bonn

Herausgeber: Martin Grashoff, Bonn

Telefon 0228 9550-160

E-Mail: kundenservice@mediaforwork.de

Internet: <https://www.personalwissen.de/>

Alle Angaben in diesem E-Book wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Vervielfältigungen jeder Art sind nur mit Genehmigung des Verlages gestattet.

© Copyright 2024 by mediaforwork, ein Verlagsbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn