

Merkblatt für geringfügig / kurzfristig Beschäftigte

I. Vertragsmuster für Geringfügig Beschäftigte:

Bei den geringfügig Beschäftigten haben Sie mehrere Möglichkeiten der Vertragsgestaltung:

Sie können zum einen die **allgemeinen Arbeitsbedingungen** auf unserer Homepage mit der ebenfalls auf unserer Homepage befindlichen **Ergänzungsvereinbarung für dauerhaft geringfügig Beschäftigte (GV-B 103) kombinieren** (siehe III. Formulararbeitsverträge).

Da vielen Firmen diese Vertragsvariante für geringfügig Beschäftigte zu umfangreich ist, haben wir auf unserer Homepage zudem noch **zwei weitere Musterverträge für geringfügig Beschäftigte** eingestellt, die sich lediglich vom verwendeten **Arbeitszeitmodell** voneinander unterscheiden:

Das **Muster GV-B100** bietet sich zur Verwendung an bei **dauerhaft tätigen geringfügig Beschäftigten**. Seit 2009 sind auch bei geringfügig Beschäftigten flexible Arbeitszeiten möglich, soweit jeden Monat das gleiche Gehalt gezahlt wird und innerhalb eines Jahres der Ausgleich erfolgt. Im Hinblick auf den gesetzlichen Mindestlohn ist dann regelmäßig die Führung eines Arbeitszeitkontos notwendig. Vgl. Sie hierzu aber auch ausführlich unser Merkblatt zum Mindestlohngesetz

Vorteil dieses Modells ist es, dass Sie die Mitarbeiter nicht jeden Monat mit der gleichen Arbeitszeit einsetzen müssen, also sie in einem Monat auch einmal mehr als die regelmäßige Arbeitszeit ableisten lassen können, ohne dass dies zu Problemen mit der Sozialversicherungsfreiheit führen würde. Voraussetzung hierfür ist allerdings eine verstetigte Gehaltszahlung in jedem Monat auf Basis der regelmäßig vereinbarten Stunden sowie ein Ausgleich innerhalb eines Jahres. Ein nach dem Mindestlohngesetz in diesen Fällen regelmäßig erforderliches Arbeitszeitkonto mit der einzuhaltenden 50 %- Grenze wurde in das Vertragsmuster bereits eingebaut.

Das **Muster GV-B101** enthält einen **Arbeitsvertrag auf Abruf für flexibel eingesetzte geringfügig Beschäftigte**, in dem sie neben der Festlegung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zwischen verschiedenen Optionen wählen können

- Erhöhung der Mindestarbeitszeit um bis zu 25 %.
- Reduzierung der Mindestarbeitszeit um bis zu 20 %
- Kombination der Möglichkeiten der Erhöhung bzw. der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeiten.

Vergüten müssen Sie in diesen Fällen jeweils nur die tatsächlich angeordneten Stunden.

II. Kurzfristig Beschäftigte:

Hier können Sie die allgemeinen Arbeitsbedingungen kombinieren entweder mit der Ergänzungsvereinbarung

- für kurzfristig Beschäftigte mit einer Beschäftigungszeit von 70 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres (§ 8 Abs. 1 Ziff. 2, 2. Alt. SGB IV), Muster GV-B200
- für kurzfristig Beschäftigte mit einer Beschäftigungszeit von drei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres (§ 8 Abs. 1 Ziff. 2, 1. Alt. SGB IV), Muster GV-B300

Aus Gründen der Klarheit sollte die Ergänzungsvereinbarung vor den eigentlichen Arbeitsvertrag geheftet werden, so dass eine feste Verbindung entsteht.

Ob die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen oder die Zeitgrenze von drei Monaten für die Beurteilung der Beschäftigung maßgebend ist, wurde bis zu einem Urteil des Bundessozialgerichts aus dem Jahr 2021 vom wöchentlichen Umfang der Beschäftigung abhängig gemacht.

Für kurzfristig Beschäftigte, die mindestens fünf Tage in der Woche gearbeitet haben, wurde die Zeitgrenze von drei Monaten zu Grunde gelegt. Übte ein Arbeitnehmer seinen Minijob an weniger als fünf Tagen in der Woche aus, waren 70 Arbeitstage maßgebend für die Beurteilung der Beschäftigung.

Beispiel zur alten Regelung:

Ein Arbeitgeber stellt zwischen Schulende und Studienbeginn vom 01. Juli bis zum 07. Oktober eine Bürokräft ein. Die Arbeitnehmerin übte die Tätigkeit an fünf Tagen in der Woche aus, sodass die Zeitgrenze von drei Monaten für die Beurteilung der Beschäftigung maßgebend war.

Da die im Beispiel der Dreimonatszeitraum nicht eingehalten wurde, lag nach der alten Betrachtungsweise **keine kurzfristige Beschäftigung** vor. Bei einem Arbeitsentgelt bis durchschnittlich 520,00 Euro (ab 01.01.2024: 538,00 Euro) im Monat war die Beschäftigung als Minijob mit Verdienstgrenze bei der Minijobzentrale zu melden, beim Arbeitsentgelt darüber hinaus erfolgte die Meldung als versicherungspflichtige Beschäftigung bei der Krankenkasse.

Aufgrund einer aktuellen Entscheidung des Bundessozialgerichts gilt nunmehr, dass **die Zeitgrenze von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung** sind. Der Arbeitgeber eines kurzfristig Beschäftigten kann also nun wählen, welche Zeitgrenze für den Arbeitnehmer günstiger ist. **Die jeweilige Zeitgrenze ist damit nicht mehr von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage des Arbeitnehmers abhängig.** Die Spitzenorganisation der Sozialversicherungen sind inzwischen diesem Urteil des Bundessozialgerichts gefolgt und halten an ihrer anderslautenden bisherigen Rechtsprechung ab 01. Juni 2021 nicht mehr fest.

Beispiel-Beurteilung einer Beschäftigung nach der neuen Regelung:

Ein Arbeitgeber stellt in der Zeit zwischen Schulende und Studienbeginn vom 01. Juli bis zum 07. Oktober eine Bürokräft als kurzfristig Beschäftigte ein. Die Arbeitnehmerin übt die Tätigkeit insgesamt an 69 Arbeitstagen aus.

Hier war die Zeitgrenze von drei Monaten zwar überschritten, jedoch wird die alternative Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen eingehalten. Es lag daher eine zulässige kurzfristige Beschäftigung vor.

III. Allgemeine rechtliche Hinweise zu den kurzfristigen / geringfügigen Beschäftigungen

1. Aufzeichnungspflichten seit 01.01.2015 nach dem Mindestlohngesetz:

Gemäß § 17 des Mindestlohngesetzes ist der **Arbeitgeber seit dem 01.01.2015 verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sowohl der geringfügig Beschäftigten (Minijobber) als auch der kurzfristig Beschäftigten (Saisonkräfte) spätestens nach Ablauf des 07. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags aufzuzeichnen** und diese Unterlagen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Der Arbeitgeber kann diese Aufzeichnungspflicht auf den Arbeitnehmer übertragen. Entsprechende Dienstpläne reichen für die Erfüllung der Dokumentationspflicht aus, wenn Änderungen im Dienstplan innerhalb der vorstehend genannten Frist schriftlich festgehalten werden. Die Aufzeichnungsfrist von sieben Kalendertagen kann vom Arbeitgeber auch abgekürzt werden. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten. **Die Dokumentationspflicht gilt unabhängig von der Branchenzugehörigkeit für jeden Arbeitgeber, der Minijobber bzw. Saisonkräfte beschäftigt.** Verstöße gegen diese Regelungen können als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 30.000,00 EUR geahndet werden.

2. Hinweis zur Rentenversicherungsthematik:

Seit dem 1. Januar 2013 unterliegen **Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung**. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich derzeit (Stand 01.01.2024) auf (unverändert) 3,6 Prozent des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnungen Beschäftigungen im gewerblichen Bereich) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von derzeit (01.01.2022) 18,6 Prozent. Der volle Rentenversicherungsbeitrag ist mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen. Diese Mindestbeitragsbemessungsgrenze gilt allerdings nicht, wenn der Minijobber zusätzlich zum Minijob eine mehr als geringfügig rentenversicherungspflichtige (Haupt-) Beschäftigung ausübt. Durch die neuen Geringfügigkeitsrichtlinien wird diese Ausnahmeregelung nunmehr noch ausgeweitet: Ein Mindestbeitrag für rentenversicherungspflichtige Minijobber wird auch dann nicht erhoben, wenn diese bereits aufgrund anderer Umstände in der Rentenversicherung versicherungspflichtig sind. Hierzu gehören u.a. Auszubildende, nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen, Bezieher von Arbeitslosengeld 1 oder einen anderen Entgeltersatzleistung wie Kranken- oder Übergangsgeld. Ebenfalls gilt dies für Personen in der Zeit, in der Ihnen Kindererziehungszeiten anzurechnen sind. Liegt einer der oben genannten Ausnahmetatbestände vor, **müssen Sie somit bei der Verwendung eines unserer Musterverträge bei Vorliegen den Hinweis im Vertrag streichen, wonach der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175,00 Euro zu zahlen ist**. Relevant werden diese Änderungen allerdings nur, wenn sich ein Geringfügiger für die Rentenversicherungspflicht entscheidet, was in der Praxis wohl die Ausnahme bleiben dürfte.

Ist die **Versicherungspflicht nicht gewollt, kann sich der Arbeitnehmer von ihr befreien lassen**. Hierzu muss er seinem Arbeitgeber - möglichst bereits in dieser Vereinbarung - schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünscht. Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen gestellt werden. Über den Befreiungsantrag hat der Arbeitnehmer alle weiteren - auch zukünftige - Arbeitgeber zu informieren, bei denen er eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigung(en) bindend; sie kann nicht widerrufen werden.

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrages bei ihm meldet. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

3. Allgemeine Hinweise, Änderungen seit 01.01.2015

Gemäß § 115 SGB V ist eine **kurzfristige Beschäftigung** mit der Maßgabe möglich, dass die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens **drei Monate oder 70 Arbeitstage** nach Ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 520,- Euro im Monat (ab 01.10.2022) (bzw. 538,- Euro ab 01.01.2024) überschreitet.

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG Urt. vom 11.05.1993 und vom 23.05.1995) liegt **keine** kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres innerhalb eines befristeten Arbeitsvertrags vereinbart wird, der über ein Kalenderjahr hinausgeht. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt deshalb nur dann vor, wenn ein Arbeitsvertrag mit einer Dauer von bis zu einem Jahr geschlossen wird. Ein z.B. am 01.04. beginnender befristeter Arbeitsvertrag muss also spätestens am 31.03. des folgenden Jahres enden. **Dies ist bei der Regelung der Dauer des befristeten Arbeitsvertrags unbedingt zu beachten**.

Um das gewünschte Ziel der Sozialversicherungsfreiheit zu erreichen, bitten wir Sie, **unbedingt folgende allgemeine Hinweise zu beachten**:

Die kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV) ist sozialversicherungsfrei. Im Gegensatz zur dauerhaft geringfügigen Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Ziff. 1 SGB IV) ist auch keine Pauschalabgabe von

30 % (13 % an die Krankenversicherung, 15 % an die Rentenversicherung sowie 2 % Pauschalsteuer) zu entrichten. Dies gilt jedoch nur, wenn die Aushilfstätigkeit eine Dauer von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres nicht überschreitet. **Ist die Beschäftigung von vornherein auf einen längeren Zeitraum angelegt, so ist sie von Anfang an versicherungspflichtig, soweit es sich nicht um eine geringfügige Beschäftigung i.S.d. § 8 Abs. 1 Ziff. 1 SGB IV handelt.**

Die beiden Zeitgrenzen sind Alternativen, zwischen denen der Arbeitgeber mittlerweile frei wählen kann (siehe bereits oben unter II.).

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die **Zeiten mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen**. Dies gilt **auch**, wenn die einzelnen Beschäftigungen **bei verschiedenen Arbeitgebern** ausgeübt werden. Daher ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob dadurch zusammen mit den im Laufe eines Kalenderjahres ausgeübten Beschäftigungen 3 Monate oder 70 Arbeitstage überschritten werden. Wird bei der Zusammenrechnung nach Satz 1 festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tage der Bekanntgabe der Feststellung durch die Einzugsstelle oder einen Träger der Rentenversicherung ein.

Innerhalb des Zeitraums von einem Kalenderjahr sind alle Beschäftigungen anrechenbar, die kurzfristig ausgeübt werden. Erfüllt eine Beschäftigung gleichzeitig die Voraussetzungen einer dauerhaft geringfügigen Beschäftigung, so wird diese Beschäftigung nicht angerechnet.

4. Wesentliche Änderungen ab dem 01.01.2024: Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf € 538,- und des Mindestlohns auf € 12,41, 2-maliges Überschreiten der Entgeltgrenze zulässig:

Mit Wirkung zum 01.01.2024 wird die Geringfügigkeitsgrenze auf € 538,- erhöht bei gleichzeitiger Erhöhung des Mindestlohns auf € 12,41 pro Stunde.

Die Geringfügigkeitsgrenze ist mittlerweile bekanntlich **dynamisch ausgestaltet 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:

$$\text{Mindestlohn} \times 130 : 3 \text{ (auf volle Euro aufgerundet)}$$

Die Zahl 130 entspricht dabei der Arbeitszeit in 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden. Die Geringfügigkeitsgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben.

Bereits seit dem 1.10.2022 gilt eine **Beschränkung des unschädlichen gelegentlichen unvorhersehbaren** (z.B. Einspringen für erkrankte Kollegen) **Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze auf ein Arbeitsentgelt bis zum Doppelten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze für maximal zwei Kalendermonate pro Zeitjahr** (maximaler Verdienst also ab 01.01.2024 für zwei Monate jeweils EUR 1.076,-, auf das Jahr gesehen also EUR 7.532,-).

Einzelzeiten hierzu können Sie auch den ständig aktualisierten Geringfügigkeitsrichtlinien entnehmen:

[Geringfügigkeits-Richtlinien – Minijob-Zentrale - Die aktuellen Geringfügigkeits-Richtlinien - Minijob-Zentrale](#)

Zahlreiche hilfreiche Tipps rund um das Thema Minijobs einschließlich zahlreicher Vorlagen und Muster können Sie auch der Homepage der Minijobzentrale entnehmen:

<https://www.minijob-zentrale.de>