



Merkblatt für geringfügig / kurzfristig Beschäftigte

Inhaltsverzeichnis

	Seite
I. <u>Vertragsmuster für geringfügig Beschäftigte</u>	2
II. <u>Vertragsmuster kurzfristig Beschäftigte</u>	3
III. <u>Allgemeine rechtliche Hinweise zu den kurzfristigen/geringfügigen Beschäftigten</u>	3
1. <u>Dynamische Erhöhungen der Geringfügigkeitsgrenze und des Mindestlohns</u>	3
2. <u>Abgrenzung zwischen der geringfügigen und der kurzfristigen Beschäftigung</u>	3
3. <u>Wann liegt eine entgeltgeringfügige Beschäftigung (Minijob) vor, welche Vergütungsbestandteile sind zu berücksichtigen?</u>	4
4. <u>Entstehungsprinzip statt Zuflussprinzip</u>	5
5. <u>Rechtsfolge einer unzutreffenden Prognose im Hinblick auf die Geringfügigkeit</u>	5
6. <u>Hinweise zur Rentenversicherungsdynamik</u>	5
7. <u>Voraussetzungen kurzfristige Beschäftigung</u>	6
8. <u>Aufzeichnungspflichten seit 01.01.2025 nach dem Mindestlohngesetz</u>	7

I. Vertragsmuster für geringfügig Beschäftigte:

Bei 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.

In unseren Fragebögen ist unter anderem die Frage enthalten, ob der Mitarbeiter noch weitere Jobs auf Minijobbasis ausübt. Sollte dies der Fall sein, wäre bei Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze nach Zusammenrechnung bei der Vergütung aus den beiden Minijobs der zweite Minijob sozialversicherungspflichtig.

Übt ein Beschäftigter neben seiner Hauptbeschäftigung mehrere geringfügige Nebenbeschäftigungen aus, so kann nur eine dieser Tätigkeiten mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet werden. Die anderen Minijobs sind dann in vollem Umfang sozialversicherungspflichtig. Begünstigt ist dabei der zeitlich als erstes begonnene Minijob. Die sozialversicherungsrechtlich korrekte Meldung von Beschäftigten fällt in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers. Die Unkenntnis eines zweiten Minijobs steht dem nicht entgegen.

Arbeitgeber, die Minijobber beschäftigen, sollten daher auf jeden Fall bei Beginn des Arbeitsverhältnisses klären, ob die Mitarbeiter noch weitere Minijobs haben. Dies kann neben der Anfrage beim Mitarbeiter auch durch eine Anfrage bei der Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijobzentrale), erfolgen.

II. Vertragsmuster 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.

III. Allgemeine rechtliche Hinweise zu den kurzfristigen / geringfügigen Beschäftigungen

1. Dynamische Erhöhungen der Geringfügigkeitsgrenze und des Mindestlohns:

Mit Wirkung zum 01.01.2025 wurde die Geringfügigkeitsgrenze auf EUR 556,- erhöht bei gleichzeitiger Erhöhung des Mindestlohns auf EUR 12,82 pro Stunde. Ab 01.01.2026 beträgt der Mindestlohn EUR 13,90 und die Geringfügigkeitsgrenze somit EUR 603,00.

Die Geringfügigkeitsgrenze ist mittlerweile **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.

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>

2. Abgrenzung zwischen der geringfügigen und der kurzfristigen Beschäftigung:

Vorteil der sog. **zeitgeringfügigen Beschäftigung** (besser bekannt als **kurzfristige Beschäftigung**), ist die Tatsache, dass Arbeitgeber hier überhaupt keine pauschalierten Sozialversicherungsbeiträge bezahlen müssen, sondern lediglich Beiträge zur Unfallversicherung und die Umlagen U1, U2 und U3. Damit ermöglicht die zeitgeringfügige Beschäftigung nahezu - vorbehaltlich der Einkommensteuer - eine Beschäftigung „brutto für netto“.

Das **entscheidende Abgrenzungsmerkmal** der kurzfristigen Beschäftigung zur entgeltgeringfügigen Beschäftigung (besser bekannt als **Minijob**), liegt in der **Regelmäßigkeit bzw. Nichtregelmäßigkeit der Beschäftigung**. Wird die Beschäftigung **regelmäßig** ausgeübt, so liegt der Tatbestand des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, also eine **entgeltgeringfügige Beschäftigung**.

Ist die Beschäftigung dagegen zeitlich befristet und wird sie nur **gelegentlich** ausgeübt, gilt § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, es liegt also dann eine zeitgeringfügige Beschäftigung vor (**kurzfristige Beschäftigung**).

Eine regelmäßige Beschäftigung liegt nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vor, wenn sie von vornherein auf Wiederholungen gerichtet ist.

Dieser Fall dürfte im Einzelhandel in der Mehrzahl der Fälle gegeben sein.

Bei Fragen zu dieser schwierigen Abgrenzungsproblematik sprechen Sie uns bitte an!

3. Wann liegt eine entgeltgeringfügige Beschäftigung (Minijob) vor, welche Vergütungsbestandteile sind zu berücksichtigen?

Ob die **Geringfügigkeitsgrenze** in einem Arbeitsverhältnis eingehalten wird, ist vom **Arbeitgeber bei Aufnahme der Tätigkeit vorausschauend zu prognostizieren**. Dies bedeutet zwar nicht, dass alle Eventualitäten zu berücksichtigen sind. Notwendig ist aber eine ungefähre Einschätzung, welches Entgelt mit hinreichender Sicherheit erwartet werden kann.

Zum regelmäßigen Entgelt gehören dabei **alle laufenden Entgeltzahlungen sowie jährliche Sonderzahlungen**, soweit diese nach bisheriger Übung im Betrieb mit Sicherheit zu erwarten sind (z.B. vertraglich zugesagtes Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld).

Im Einzelhandel in Baden-Württemberg sollten vorsorglich wegen der Allgemeinverbindlichkeit des VwL-Tarifvertrages auch zumindest rechnerisch noch die entsprechenden vermögenswirksamen Leistungen berücksichtigt werden.

In Summe sämtlicher Entgeltbestandteile darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze **nicht** übersteigen (also für 2025 $556 \times 12 = \text{EUR } 6.672,00$ bzw. für 2026: $603 \times 12 = \text{EUR } 7.236,00$).

Erweist sich eine berechtigte Prognose im Nachhinein infolge nicht vorhersehbarer Umstände als unzutreffend, bleibt sie für die Vergangenheit trotzdem maßgeblich. Eine Versicherungspflicht tritt dann nicht rückwirkend ein, sondern erst für die Zukunft.

Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze steht dem Fortbestand einer geringfügigen Beschäftigung aber dann nicht entgegen, wenn ein Fall des § 8 Abs. 1 b SGB IV vorliegt: Nach § 8 Abs. 1b SGB IV darf die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahrs in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden.

Beispiel:

Eine familienversicherte Raumpflegerin ist seit Januar geringfügig beschäftigt entlohnt und verdient ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze. Ende Juli bittet der Arbeitgeber sie wider Erwarten, vom 01.08. bis zum 30.09., zusätzlich eine Krankheitsvertretung zu übernehmen. Dadurch verdoppelt sich das Arbeitsentgelt in den Monaten August und September. Aufgrund der Krankheitsvertretung übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (01.01. bis 31.12. des laufenden Jahres) die für die Annahme einer geringfügig entlohten Beschäftigung maßgebliche Geringfügigkeitsgrenze. Die Raumpflegerin bleibt in diesem Fall dennoch auch für den Zeitraum vom 01.08. bis zum 30.09. weiter geringfügig entlohnt beschäftigt, da es sich innerhalb des maßgeblichen Zeitjahres nur um ein gelegentliches (maximal zweimaliges) und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze handelt.

Bei **unvorhersehbar schwankender Höhe des Arbeitsentgeltes** ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Bei neu eingestellten Arbeitnehmern kann dabei von der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers ausgegangen werden.

4. Entstehungsprinzip statt Zuflussprinzip:

Für die Feststellung der Versicherungspflicht und die Beitragshöhe gilt bei geringfügig Beschäftigten nicht wie im Steuerrecht des Zuflussprinzip, sondern das **Entstehungsprinzip**.

Es kommt also für die Frage, ob eine Beschäftigung entgeltgeringfügig und damit versicherungsfrei ist, nicht darauf an, was der Arbeitgeber ausgezahlt hat, sondern **in welcher Höhe dem Beschäftigten nach dem Mindestlohngesetz oder nach einem allgemeinen verbindlichen Gehaltstarifvertrag Entgeltansprüche arbeitsrechtlich zustehen**.

Für **Einmalzahlungen** gilt hier Folgendes:

Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist (z.B. Weihnachtsgeld oder Gratifikationen aufgrund eines allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages, eines Arbeitsvertrages oder aufgrund betrieblicher Übung) sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgeltes zu berücksichtigen. Ihr Betrag ist auf die einzelnen Monate des Jahres zu verteilen.

Beispiel:

Eine Raumpflegerin arbeitet im Jahr 2025 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von EUR 530,00. Außerdem erhält sie jeweils im Dezember ein ihr vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von EUR 600,00.

In diesem Falle übersteigt das Gesamtentgelt für das Jahr 2025 mit EUR 6.960,00 (= durchschnittlich EUR 580,00) die für 2025 geltende Geringfügigkeitsgrenze von EUR 556,00. Es liegt also keine geringfügige Beschäftigung mehr vor.

Die **Gewährung einer nicht mit hinreichenden Sicherheit zu erwartenden Einmalzahlung** ist in dem Monat der Zahlung **als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze zu werten** und führt ebenfalls nicht zur Beendigung der geringfügig entlohten Beschäftigung, sofern die Geringfügigkeitsgrenze nicht innerhalb des maßgebenden Zeitjahres in mehr als zwei Kalendermonaten und nicht um mehr als einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

5. Rechtsfolge einer unzutreffenden Prognose im Hinblick auf die Geringfügigkeit:

Wird im Rahmen einer Betriebsprüfung rückwirkend die Versicherungs- und Beitragspflicht festgestellt (etwa wegen Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze), hat dies zur Folge, dass der Arbeitgeber die nach § 25 SGB IV noch nicht verjährten Gesamtsozialversicherungsbeiträge einschließlich des Arbeitnehmeranteils rückwirkend an die Einzugsstelle abzuführen hat (§ 28e Abs. 1 SGB IV).

Zwar hat der Arbeitgeber dann gegen den Beschäftigten einen Anspruch auf Abzug des Arbeitnehmeranteils vom Arbeitsentgelt, das er dem Beschäftigten schuldet. Diesen Anspruch gegen den Beschäftigten kann der Arbeitgeber nach § 28g Satz 2 SGB IV allerdings nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend machen (sog. Lohnabzugsverfahren).

Dies wird regelmäßig nicht möglich sein, etwa weil das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist und kein Entgelt mehr auszuzahlen ist oder aber ein Abzug unter Einhaltung der Pfändungsfreigrenze nicht möglich ist.

6. 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 entlohten Beschäftigten 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.

7. Voraussetzungen kurzfristige Beschäftigung:

Gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV 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 556,- Euro im Monat (ab 01.01.2025) bzw. EUR 603,- ab 01.01.2026 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.**

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.

Aufgrund Entscheidung des Bundessozialgerichts im Jahr 2021 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 Bürokraft 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.

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.**

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.

8. 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.

Stand: 10/2025

Frank Herber
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

VMG Süd e.V.
Waldburgstraße 21
70563 Stuttgart
Telefon: 0711/ 615523-40
Fax: 0711/ 615523-50
E-Mail: info@vmg-sued.de
Homepage: www.vmg-sued.de