

## Mini-Jobs - Steuern und Sozialversicherung

|  |          |
|--|----------|
| <b>1. Definitionen</b>   | <b>1</b> |
| 1.1. „Kurzfristige Beschäftigung“  | 1        |
| 1.2. „Geringfügig entlohnte Beschäftigung“ (Mini-Job)  | 2        |
| <b>2. Sozialversicherungspflicht und Steuerrecht bei „kurzfristiger Beschäftigung“</b>                     | <b>3</b> |
| 2.1. Sozialversicherung  | 3        |
| 2.2. Steuer  | 3        |
| <b>3. Sozialversicherungspflicht und Steuerrecht bei „geringfügig entlohnter Beschäftigung“ (Mini-Job)</b> | <b>3</b> |
| 3.1. Sozialversicherung und Steuer   | 3        |
| 3.2. Einzugsstelle   | 4        |
| 3.3. Haushaltsdienstleistungen   | 5        |
| <b>4. Sozialversicherungspflicht und Steuerrecht im Übergangsbereich</b>                                   | <b>5</b> |
| 4.1. Sozialversicherung  | 5        |
| 4.2. Steuer  | 6        |
| <b>5. Sozialversicherungspflicht beim Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen</b>                         | <b>6</b> |
| 5.1. Mini-Job und Hauptberuf   | 6        |
| 5.2. Mehrere Mini-Jobs   | 6        |
| <b>6. Studenten, Praktikanten und Auszubildende</b>  | <b>7</b> |
| 6.1. Beschäftigung von Studenten   | 7        |
| 6.2. Auszubildende und Praktikanten  | 7        |
| <b>7. Bußgeldbewehrte Meldepflichten</b>   | <b>7</b> |

### 1. Definitionen

Geringfügige Beschäftigungen unterliegen besonderen Regelungen im Rahmen der Sozialversicherungspflicht und des Steuerrechts:

- die sogenannte kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Absatz 1 SGB IV) und
- die sogenannte geringfügig entlohnte Beschäftigung (Mini-Job) und

Im Übrigen gelten auch für diese Beschäftigungsformen die normalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie beispielsweise die Regelungen zum Urlaub, zur Lohnfortzahlung bei Krankheit und - beim Mini-Job - zum Kündigungsschutz.

#### 1.1. „Kurzfristige Beschäftigung“

Kurzfristig ist eine Beschäftigung, wenn sie zeitlich - durch Vertrag oder nach ihrer Eigenart - auf drei Monate oder insgesamt maximal 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr begrenzt ist. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt dabei keine Rolle. Häufig sind kurzfristige Verträge befristet. Die Befristung ist nur wirksam, wenn sie **schriftlich** in den Vertrag aufgenommen wurde.

- **Begrenzung auf drei Monate oder 70 Arbeitstage:**

Die Beschäftigung kann ihrer Eigenart nach oder aufgrund einer vertraglichen Regelung begrenzt sein (Beispiele: Aushilfe als Urlaubsvertretung, Saisonarbeit, auf längstens ein Jahr befristeter Rahmenarbeitsvertrag).

### **Hinweis: Erleichterungen bei der kurzfristigen Beschäftigung aufgrund der Corona-Krise**

Der Bundestag hat am Donnerstag, 22. April 2021, dem von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines vierten Gesetzes zur Änderung des Seefischereigesetzes zugestimmt. Die Zeitgrenzen für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer sollen ausgeweitet werden.

Mit dem Gesetzentwurf soll eine Regelung für die aufgrund der Corona-Pandemie bestehenden Probleme bei der Saisonbeschäftigung gefunden werden, die insbesondere im Bereich der Landwirtschaft auftreten. Deshalb soll die zulässige Dauer der kurzfristigen Beschäftigung einmalig in 2021 auf eine Höchstdauer von **vier Monaten** oder **102 Arbeitstagen** ausgeweitet werden. Aus Gründen des Bestandsschutzes soll die Ausweitung der Zeitgrenzen aber nicht für Beschäftigungsverhältnisse gelten, die bereits vor Inkrafttreten dieser Regelung begonnen wurden und nicht kurzfristig sind.

- **Keine berufsmäßige Ausübung bei Arbeitsentgelt über 450 Euro:**

Selbst wenn der zeitliche Umfang drei (fünf) Monate beziehungsweise 70 (115) Tage nicht übersteigt, liegt keine sozialversicherungsfreie „kurzfristige Beschäftigung“ vor, sofern die Tätigkeit berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung 450 Euro überschreitet (zum Beispiel Arbeit als Nachtschwester im Krankenhaus an vier Tagen pro Monat; zeitlicher Umfang: nur 48 Tage pro Jahr, aber berufsmäßig ausgeübt). Übersteigt das berufsmäßige Einkommen 450 Euro, liegt auch keine geringfügige Beschäftigung vor. Für Arbeitgeber gelten keine steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten.

### **1.2. „Geringfügig entlohnte Beschäftigung“ (Mini-Job)**

Geringfügig entlohnt ist eine Beschäftigung, wenn sie

- regelmäßig ausgeübt wird und
- das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt, das aus dieser Beschäftigung erzielt wird, 450 Euro nicht übersteigt.

#### **Regelmäßig ausgeübte Beschäftigung:**

Entscheidend ist, dass die Beschäftigung nicht nur gelegentlich ausgeübt wird und damit nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für den Beschäftigten ist. Darauf, ob im Rahmen eines befristeten oder eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses gearbeitet wird, kommt es nicht an.

#### **Höhe des Arbeitsentgelts:**

Als Geringfügigkeitsgrenze gilt seit 1. Januar 2013 ein Betrag von 450 Euro (Grundzone). Diese Grenze darf nur gelegentlich bzw. unvorhersehbar überschritten werden. Bei der Definition von "gelegentlich" wird auf die Auslegung der Sozialversicherung zurückgegriffen: Als gelegentlich ist ein Zeitraum von bis zu 3 Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Der maßgebende Jahreszeitraum für die Prüfung des gelegentlichen Überschreitens ist in der Weise zu ermitteln, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr (12 Monate) zurückgerechnet wird.

Ein „unvorhersehbares“ Überschreiten der Minijobgrenze liegt vor, wenn das Ereignis zu Beginn des vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts maßgebenden Prognosezeitraums nicht bekannt war bzw. sein konnte. Klassische Ereignisse wären hier z. B. der erhöhte Arbeitseinsatz eines Minijobbers aufgrund der Erkrankung eines anderen Arbeitnehmers. Urlaubsvertretungen sind hingegen nicht unvorhersehbar. Sie sind planbar und bereits im

Prognosezeitraum zu berücksichtigen. Auch der Mehrverdienst kann dann mit 2 % versteuert werden (siehe Punkt 3.1).

**Übergangsbereich von 450,01 bis 1.300 Euro** (§ 20 Absatz 2 SGB IV): Arbeitsverhältnisse mit einem Einkommen innerhalb dieser Entgeltzone stellen im Bereich der Sozialversicherung einen Übergang von Mini-Jobs zu regulären Arbeitsverhältnissen dar (siehe dazu unten Punkt 4.).

## **2. Sozialversicherungspflicht und Steuerrecht bei „kurzfristiger Beschäftigung“**

### **2.1. Sozialversicherung**

Die „kurzfristige Beschäftigung“ ist **sozialversicherungsfrei**, daher müssen keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

### **2.2. Steuer**

Die **Versteuerung** erfolgt grundsätzlich anhand der Merkmale der elektronischen Lohnsteuermerkmale. Ausnahmsweise kann der Arbeitgeber unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen nach § 40a Absatz 1 EStG die Lohnsteuer **pauschal mit 25 Prozent** des Arbeitsentgelts zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer erheben, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Der Arbeitnehmer wird beim Arbeitgeber **nur gelegentlich**, nicht regelmäßig beschäftigt,
- der Arbeitnehmer ist **nicht mehr als 18 Arbeitstage** zusammenhängend beschäftigt (ohne arbeitsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage, Krankheits- und Urlaubstage),
- der durchschnittliche **Stundenlohn** beträgt höchstens 15 Euro,
- der Arbeitslohn übersteigt während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich 120 Euro je Arbeitstag nicht (Ausnahme: unvorhersehbarer Bedarf an Arbeitskräften) und
- die Beschäftigung wird zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich.

Beachte: Die Lohnsteuer kann weder mit der einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 Prozent noch mit dem Pauschalsteuersatz in Höhe von 20 Prozent (zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) erhoben werden. Diese Möglichkeit besteht nur bei den „geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen“. Sofern der Beschäftigte insgesamt nur in geringem Umfang Einkommen erzielt, wird er allerdings ohnehin wegen der steuerlichen Freistellung des Existenzminimums keine Lohnsteuer zahlen. Außerdem kann der Arbeitnehmer Aufwendungen, die mit dem pauschal besteuerten Arbeitslohn zusammenhängen, nicht als Werbungskosten abziehen. Unabhängig davon, ob das kurzfristige Beschäftigungsverhältnis individuell oder pauschal versteuert wird, ist stets das Betriebsstättenfinanzamt zuständig.

## **3. Sozialversicherungspflicht und Steuerrecht bei „geringfügig entlohnter Beschäftigung“ (Mini-Job)**

### **3.1. Sozialversicherung und Steuer**

Das Beschäftigungsverhältnis ist **sozialversicherungs- und steuerpflichtig**. Sozialversicherungsbeiträge und Steuer werden jedoch nicht in voller Höhe erhoben. Der Beschäftigte unterliegt ab 1. Januar 2013 grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Deutschen Rentenversicherung und ist von den übrigen Sozialabgaben und Steuern befreit.

Der **Arbeitgeber** muss (in der Regel) die folgenden **pauschalen Beiträge** in Höhe von insgesamt **30 Prozent** entrichten:

- **Rentenversicherung** in Höhe von **15 Prozent**, (wobei der Arbeitnehmer den Rentenversicherungsbeitrag freiwillig aufstocken kann, um die vollen Leistungen der Rentenversicherungen beanspruchen zu können),
- **Krankenversicherung** in Höhe von **13 Prozent** sowie
- **Pauschsteuer** in Höhe von **2 Prozent**, die sowohl Lohn- als auch Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag abdeckt.

Der Arbeitnehmer muss für die Rentenversicherung einen Eigenanteil in Höhe von 3,6 % (Stand: Januar 2019) beitragen. Möchte er dies nicht, kann er sich durch schriftliche Mitteilung an seinen Arbeitgeber von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Dies gilt auch für Minijobber in Privathaushalten, wobei in diesen Fällen der Eigenanteil des Mitarbeiters aufgrund der geringeren Arbeitgeberpauschale größer ist.

Ist der Arbeitgeber zur Zahlung dieser pauschalen Abgaben verpflichtet, braucht er von einem geringfügig Beschäftigten keine Lohnsteuermerkmale über die ELStAM-Datenbank abzurufen. Die steuerliche Seite ist rein durch die Entrichtung der Pauschsteuer erledigt. Die Pauschalabgaben inklusive der Pauschsteuer in Höhe von insgesamt 30 Prozent sind vollständig an die Knappschaft-Bahn-See abzuführen (s. dazu unten unter Punkt 3.2).

Statt der Entrichtung der Pauschsteuer besteht zudem wahlweise die Möglichkeit einer **Individualversteuerung nach den elektronischen Lohnsteuermerkmalen (ELStAM)** durch den Arbeitnehmer.

In bestimmten Fällen kann der Arbeitgeber die oben dargelegten pauschalen Beiträge zur Rentenversicherung ausnahmsweise nicht entrichten, sondern muss die allgemeinen Beiträge zur Rentenversicherung abführen, etwa weil der Beschäftigte neben dem Minijob einen **weiteren** Minijob und einen Hauptberuf ausübt (zum Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen siehe unten). In diesen Fällen besteht neben der immer möglichen Individualversteuerung die Möglichkeit, die **Lohnsteuer für diesen Minijob mit 20 Prozent** des Arbeitsentgelts **pauschal** zu erheben (§ 40 a Absatz 2 a EStG). Anders als bei der einheitlichen Pauschsteuer sind bei der Lohnsteuerpauschalierung nach § 40 a Absatz 2 a EStG allerdings Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer nicht enthalten. Die pauschale Lohnsteuer ist beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

Detaillierte Infos zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht erhalten Sie auf der Internetseite der [Minijob-Zentrale](#). Zur Ermittlung der Höhe der Pauschalbeiträge und Pauschsteuer kann der [Minijob-Rechner](#) genutzt werden.

### 3.2. Einzugstelle

Pauschalbeiträge und Pauschsteuer werden zur Vermeidung aller Bürokratie an die Bundesknappschaft gezahlt:

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

44781 Bochum

Tel. 0234 304-0

Fax 0234 304-66050

[www.kbs.de](http://www.kbs.de)

### 3.3. Haushaltsdienstleistungen

Werden Mini-Jobs im Haushalt ausgeübt, zahlt der Arbeitgeber nur eine **Pauschale von 12 Prozent**. Sie setzt sich zusammen aus

- 5 Prozent Rentenversicherung (mit Aufstockungsoption durch den Arbeitnehmer)
- 5 Prozent Krankenversicherung
- 2 Prozent Pauschsteuer

Hier beläuft sich der Eigenanteil des Arbeitnehmers bei vorliegender Rentenversicherungspflicht somit in der Regel auf 13,6 Prozent des Arbeitsentgelts.

Die **Einkommensobergrenze liegt auch hier bei 450 Euro**. Voraussetzung ist, dass diese Beschäftigung „**durch einen privaten Haushalt begründet** ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird“ (§ 8a Satz 2 SGB IV). Gemeint sind Tätigkeiten wie Kinderbetreuung, Haushaltshilfe und Gartenpflege. Beschäftigungen in privaten Haushalten, die durch Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen begründet sind, fallen nicht unter diese Regelung.

Der Arbeitgeber kann Aufwendungen für Mini-Jobs im Privathaushalt **steuerlich absetzen**. § 35a Einkommensteuergesetz sieht vor, dass Kosten für Mini-Jobs unter folgenden Voraussetzungen direkt von der Steuerschuld abgezogen werden können:

- In der Grundzone bis 450 Euro sind dies 20 Prozent der Kosten, höchstens jedoch 510 Euro im Jahr.
- Liegt ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vor, können 20 Prozent der Kosten, höchstens jedoch 4.000 Euro im Jahr geltend gemacht werden.
- Wird ein Unternehmen mit der Erledigung der Hausarbeit beauftragt, können 20 Prozent der Kosten von maximal 20.000 Euro - also maximal 4.000 Euro im Jahr - abgezogen werden.

Die Meldung für Beschäftigte im Privathaushalt erfolgt über das vereinfachte Meldeverfahren, das [Haushaltscheckverfahren](#).

## 4. Sozialversicherungspflicht und Steuerrecht im Übergangsbereich (Midijob)

### 4.1. Sozialversicherung

In der Sozialversicherung besteht **Versicherungspflicht**, wenn das Entgelt aus einem oder (wegen Zusammenrechnung) mehreren Beschäftigungsverhältnissen zwischen **450,01 Euro und 1.300 Euro** liegt. Durch den Übergangsbereich (§ 20 Absatz 2 SGB IV) wird verhindert, dass mit Überschreiten des Schwellenwertes von 450 Euro die Versicherungsbeiträge beim Arbeitnehmer plötzlich ansteigen. Bei Midijobs, also bei Beschäftigungen mit Arbeitsentgelten im Übergangsbereich von 450,01 bis 1.300 Euro werden die Sozialabgaben von ansonsten rund 20 Prozent abgemildert.

Die vom **Arbeitnehmer** zu zahlenden Sozialabgaben **steigen** daher zwischen 450,01 Euro und 1.300 Euro **linear** an, bis bei einem Entgelt von 1.300 Euro der volle Arbeitnehmeranteil in Höhe von ca. 21 Prozent erreicht wird (siehe dazu [Übergangsbereichsrechner](#) der Deutschen Rentenversicherung).

Der **Arbeitgeber** hat mit ca. 21 Prozent stets den **vollen Arbeitgeberbeitrag** zu zahlen. Beim **Zusammentreffen** einer Nebenbeschäftigung im Übergangsbereich mit der sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung von mehr als 1.300 Euro gilt diese Regelung nicht. In solchen Fällen sind für beide Beschäftigungen die vollen Sozialversicherungsbeiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu zahlen.

#### 4.2. Steuer

Die **Besteuerung** des Arbeitslohnes erfolgt nach Maßgabe der elektronischen Lohnsteuermerkmale. Soweit bei mehreren Arbeitgebern der einzelne Arbeitslohn 450 Euro monatlich nicht übersteigt, ist eine Lohnsteuerpauschalierung in Höhe von 20 Prozent zuzüglich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag möglich.

### 5. Sozialversicherungspflicht beim Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

Mehrere Arbeitnehmertätigkeiten werden zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge zusammengefasst.

#### 5.1. Mini-Job und Hauptberuf

- Wird neben einem sozialversicherungspflichtigen Hauptberuf nur **ein einziger** Mini-Job im Umfang von bis zu 450 Euro ausgeübt, erfolgt **keine** Zusammenrechnung mit dem Hauptberuf. In der geringfügigen Beschäftigung muss lediglich der Pauschalbeitrag gezahlt werden.
- Der Mini-Job darf **nicht bei demselben Arbeitgeber** ausgeübt werden wie der Hauptberuf. Sonst wird bereits der erste Mini-Job mit dem Hauptberuf zusammengerechnet.
- Wird aufgrund der Ausübung **mehrerer** geringfügiger Beschäftigungen die 450-Euro-Grenze überschritten, erfolgt eine Zusammenrechnung. Im **ersten** Mini-Job ist nur der **Pauschalbeitrag** zu zahlen. In den **anderen** Beschäftigungen entsteht auch dann **Versicherungspflicht**, wenn die Beschäftigungen für sich betrachtet unter der 450 Euro-Grenze bleiben.
- Ist der **Hauptberuf sozialversicherungsfrei**, erfolgt **keine Zusammenrechnung** der Einnahmen aus diesen Tätigkeiten. Für die geringfügigen Beschäftigungen müssen Beiträge abgeführt werden, die abhängig von der Höhe der zusammengerechneten Entgelte pauschal (Entgelt bis 450 Euro) oder in normaler Beitragshöhe (Entgelt über 450 Euro) gezahlt werden.
- Treffen Mini-Job und **hauptberufliche selbständige Tätigkeit oder Beamtentätigkeit** zusammen, ist der pauschale Rentenversicherungsbeitrag und 2 Prozent Steuer zu zahlen. Der pauschale Krankenversicherungsbeitrag fällt nur an, wenn die Person Mitglied einer Krankenkasse ist.

#### 5.2. Mehrere Mini-Jobs

- Solange das addierte Arbeitsentgelt aus den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen die Grenze von **450 Euro** nicht überschreitet, sind die **Pauschalbeiträge** zu zahlen.
- Wenn diese Summe zwischen **450,01 und 1.300 Euro** liegt, sind die Beiträge nach den Maßgaben für den **Übergangsbereich** zu berechnen.
- Liegt die Summe **über 1.300 Euro**, unterliegt das gesamte Arbeitsentgelt der **normalen Beitragspflicht**.

- Wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer kurzfristigen Beschäftigung zusammentrifft, werden die Beschäftigungen ausdrücklich nicht zusammengerechnet.
- Wird ein Mini-Job im **Privathaushalt** ausgeübt und ein anderer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, werden diese Beschäftigungen addiert. Beläuft sich die Summe der Entgelte auf höchstens 450 Euro, sind für beide Beschäftigungsverhältnisse Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen - für den Minijob im Privathaushalt 10 Prozent, für den Mini-Job auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt 28 Prozent.

## 6. Studenten, Praktikanten und Auszubildende

### 6.1. Beschäftigung von (Werk-)Studenten

Der Pauschalbeitrag für „geringfügig entlohnte Beschäftigte“ (pauschale Sozialversicherungsbeiträge, Gleitzone-Regelung) muss nur gezahlt werden, wenn der Beschäftigte geringfügig entlohnt wird. Ist die Beschäftigung aufgrund der Werkstudentenregelung versicherungsfrei (§ 6 Absatz 1 Nr. 3 SGB V, „Werkstudentenprivileg“), entfällt der Pauschalbeitrag.

Sie gelten als **Werkstudent**, wenn Sie

- als ordentlich Studierender einer Fachschule oder Hochschule immatrikuliert sind und
- daneben eine Beschäftigung an nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich mit einem regelmäßigen monatlichen Verdienst von mehr als 450 Euro und länger als drei Monate bzw. 70 Kalendertage im Kalenderjahr ausüben.

Sie sind **ordentlich Studierender**, wenn Sie

- nicht mehr als 20 Stunden in der Woche arbeiten und
- die wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden nur durch befristete Mehrarbeit in den Abend- und Nachtstunden, am Wochenende oder in den Semesterferien überschreiten.

Wenn Sie die 20-Stunden-Grenze unbefristet überschreiten, sind Sie kein ordentlich Studierender.

Übersteigt die Entlohnung die 450 Euro-Grenze, entsteht in der Rentenversicherung Versicherungspflicht.

Spezielle Informationen sowie ein sehr hilfreiches Prüfschema der Minijob-Zentrale zur Beschäftigung von Studenten finden Sie [hier](#).

### 6.2. Auszubildende und Praktikanten

Die vorstehenden sozialversicherungsrechtlichen Sonderregelungen für „geringfügig entlohnte Beschäftigte“ (pauschale Sozialversicherungsbeiträge, Gleitzone-Regelung) gelten für Auszubildende und Praktikanten **nicht**. Ab dem ersten Euro tritt volle **Versicherungspflicht** ein, wobei der Arbeitgeber bis zur Höhe der „Geringverdienergrenze“ beide Beitragsanteile zu übernehmen hat. Erst oberhalb dieser Grenze trägt jeder seinen Beitragsanteil selbst. Die Geringverdienergrenze liegt bei 325 Euro. Die Sozialversicherungsbeiträge für Auszubildende entsprechen denen für einen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Arbeitgeber melden den Auszubildenden bei der jeweiligen Krankenkasse, die auch die Sozialversicherungsbeiträge einzieht. Die Minijob-Zentrale ist nicht zuständig.

## 7. Bußgeldbewehrte Meldepflichten

Der Arbeitgeber hat - wie bisher auch - sowohl geringfügig Entlohnte als auch kurzfristig Beschäftigte innerhalb einer **Frist von zwei Wochen** nach Aufnahme ihrer Beschäftigung bei der zuständigen Einzugsstelle an- und innerhalb von sechs Wochen nach Beendigung der Beschäftigung abzumelden. Bei geringfügig entlohnnten Beschäftigten muss er zusätzlich der Einzugsstelle jede Änderung des Arbeitsentgelts mitteilen, sofern die Änderung zu einer Über- oder Unterschreitung der 450-Euro-Grenze führt. Außerdem hat er für geringfügig entlohnte Beschäftigte eine Jahresmeldung zu erstatten.

Die Meldungen werden auf dem **Vordruck „Meldung zur Sozialversicherung“** vorgenommen. Ein Arbeitgeber kann mit einem Bußgeld bis zu 5.000 Euro belangt werden, wenn er seiner Meldepflicht nicht, nicht rechtzeitig, nicht richtig oder nicht vollständig nachkommt. Kommt es infolge der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen zur Versicherungspflicht, informiert die Bundesknappschaft die Arbeitgeber darüber. Diese sind verpflichtet, notwendige An- und Abmeldungen bei Bundesknappschaft und Krankenkassen vorzunehmen.

Arbeitsrechtliche Informationen finden Sie in der IHK-Information:  
[Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung | Minijobs](#)

**Stand: April 2021**

Hinweis: Dieses Merkblatt soll - als Service der IHK Köln - nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es wird keine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit übernommen.

Ihre Ansprechpartner für weitere Auskünfte:

Corinna Kaus

Tel. +49 221 1640-3050

E-Mail: [corinna.kaus@koeln.ihk.de](mailto:corinna.kaus@koeln.ihk.de)

Ellen Lindner

Tel. +49 221 1640-3030

E-Mail: [ellen.lindner@koeln.ihk.de](mailto:ellen.lindner@koeln.ihk.de)

Dr. Timmy Wengerofsky

Tel. +49 221 1640-3070

E-Mail: [timmy.wengerofsky@koeln.ihk.de](mailto:timmy.wengerofsky@koeln.ihk.de)

Industrie- und Handelskammer zu Köln

Unter Sachsenhausen 10-26

50667 Köln

[www.ihk-koeln.de](http://www.ihk-koeln.de)