



# Minijobs (538 Euro), Übergangsbereich, Mehrfachbeschäftigung

Dieses Infoblatt beschreibt die Abrechnung von geringfügigen und kurzfristigen Beschäftigungen (Aushilfen, Minijobs, 538-Euro-Jobs) und Beschäftigungen im Übergangsbereich (Midijob) bis 2.000,- Euro mit dem XBA Personalwesen. Auch das Thema „Mehrfachbeschäftigung“ ist hier berücksichtigt.

Weitere Informationen zu diesen Themen und Funktionen finden Sie in der Hilfefunktion der Anwendung (F1).

**!** **Ab 1. Januar 2024:**  
Die Verdienstgrenze für **Minijobs** steigt auf **538,- Euro**,  
der **Übergangsbereich** erstreckt sich damit von **538,01 - 2.000,- Euro**.

Ausführliche und aktuelle Informationen zu geringfügigen Beschäftigungen finden Sie online unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de). Die Angaben in diesem Infoblatt sind ohne Gewähr; die XBA Software AG übernimmt keine Haftung. In Zweifelsfällen wenden Sie sich an die Minijob-Zentrale oder Ihren Steuerberater.

## Inhalt

<b>Überblick: Änderungen</b> .....	<b>2</b>
<b>Überblick Minijobs (geringfügige / kurzfristige Beschäftigungen)</b> .....	<b>2</b>
Verdienstobergrenze / Überschreitung .....	2
Erste Nebenbeschäftigung beitragsfrei.....	2
Pauschsteuer 2% .....	3
Pauschalbeiträge: KV 13 %, RV 15 %.....	3
RV-Pflicht, Befreiung .....	3
Meldeverfahren .....	4
Insolvenzgeldumlage .....	4
Unfallversicherung / Berufsgenossenschaften .....	4
Kurzfristige Beschäftigungen .....	4
Checkliste/Fragebogen für Lohnunterlagen.....	5
Hinweise zum Mindestlohn .....	5
<b>Überblick Übergangsbereich (früher Gleitzone)</b> .....	<b>6</b>
<b>Überblick Mehrfachbeschäftigung</b> .....	<b>7</b>
Mehrfachbeschäftigung über BBG .....	7
<b>Mitgelieferte Lohnartmodelle für Aushilfen / Minijobs</b> .....	<b>8</b>
<b>Minijobs: Angaben im XBA Personalwesen</b> .....	<b>10</b>
Mehrere Minijobs: Fremd-SV-Brutto eingebbar .....	14
<b>Minijobs abrechnen</b> .....	<b>15</b>
Wechsel aus oder in einen Minijob .....	15
<b>Abrechnung Midijob / Übergangsbereich (früher Gleitzone)</b> .....	<b>15</b>

## Überblick: Änderungen

Die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen und für den Übergangsbereich wurden zum Oktober 2022 grundlegend geändert:

- ▶ Die Minijob-Grenze wird seitdem **dynamisch** in Abhängigkeit vom geltenden Mindestlohn auf der Basis von 10 Wochenstunden (bei 13/3 Wochen/Monat) festgelegt.
- ▶ Seit 01.01.2024 gilt auf der Basis des neuen Mindestlohns von 12,41 Euro eine **Geringfügigkeitsgrenze von 538,- Euro** ( $= 12,41 * 130/3$ ). Maximal dürfen im Minijob somit **43,33 Stunden pro Monat** geleistet werden. Ein **unvorhersehbares Überschreiten** ist bis zum Doppelten der Minijobgrenze für maximal 2 Monate innerhalb von 12 Monaten möglich. Zum 1. Januar 2025 steigt der Mindestlohn auf 12,82 und die Geringfügigkeitsgrenze damit auf 556,- Euro.
- ▶ Der **Übergangsbereich** (früher Gleitzone) erstreckt sich in 2024 von **538,01 bis 2.000,- Euro**.
- ▶ Im **Übergangsbereich** tragen Arbeitgeber nun einen höheren, Arbeitnehmer einen geringeren Anteil der Sozialversicherungsbeiträge als früher. Die Arbeitnehmerbeiträge schließen damit fast nahtlos an geringfügige Beschäftigungen an.

## Überblick Minijobs (geringfügige / kurzfristige Beschäftigungen)

Die Minijob-Zentrale (Knappschaft Bahn See) bietet im Internet eine Broschüre im PDF-Format an, die Sie kostenlos herunterladen können:

[www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) (dort im „Download-Center“)

Bitte lesen Sie die Broschüre, um sich mit den Bedingungen und Detailregelungen für Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen vertraut zu machen.

Hier die wichtigsten Rahmenbedingungen im Überblick:

### Verdienstobergrenze / Überschreitung

Die **Höchstgrenze** für das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt (einschließlich jährlicher Einmalzahlungen) für geringfügig entlohnte Beschäftigungen beträgt 538,- Euro („regelmäßig“ = keine Überschreitung in mehr als zwei Monaten jährlich) bzw. **6.456,- Euro im Jahr**.

Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 6.456,- Euro nicht überschritten wird. Ein **unvorhersehbares Überschreiten** ist um bis zu 538,- Euro für maximal 2 Monate innerhalb eines Zeitjahres (12 Monate; insgesamt 1.076,- Euro) möglich. Die jährliche Verdienstobergrenze einschließlich des unvorhergesehenen Überschreitens liegt damit bei 7.532,- Euro.



Stellen Sie als Arbeitgeber fest, dass die jährliche Entgeltgrenze von 6.240 Euro für Ihren Mitarbeiter überschritten wird, ohne dass es sich um ein gelegentliches, unvorhersehbares Überschreiten handelt, müssen Sie die geringfügige Beschäftigung spätestens **ab dem Tag des Überschreitens** auf eine **sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** (im Übergangsbereich) umstellen. Eine rückwirkende Umstellung ist nicht erforderlich, sofern kein früherer Zeitpunkt für die Umstellung erkennbar gewesen ist.

### Erste Nebenbeschäftigung beitragsfrei

Der erste Minijob neben einer SV-pflichtigen Hauptbeschäftigung bleibt beitragsfrei. Alle weiteren (zeitlich folgenden) Minijobs werden mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und sind damit versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung bleiben die Minijobs versicherungsfrei.

Besteht keine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung, werden alle Minijobs für die Beurteilung der SV-Pflicht zusammengerechnet.

**i** Hauptberuflich **Selbstständige und Gesellschafter-Geschäftsführer**, die nicht als Arbeitnehmer gelten, sind nicht versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung, auch nicht bei Zusammenrechnung mehrerer Minijobs. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung kann der Arbeitnehmer jedoch versicherungspflichtig werden, wenn das Entgelt aus den Minijobs die Verdienstgrenze übersteigt.

## Pauschsteuer 2%

Eine einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2% (kein Solidarzuschlag, keine Kirchensteuer) wird erhoben, wenn der Mitarbeiter nicht nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) abgerechnet wird.

## Pauschalbeiträge: KV 13 %, RV 15 %

Die Pauschalbeiträge werden zur Krankenversicherung in Höhe von 13 %, zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % berechnet (private Haushalte jeweils 5%). Zusammen mit der Pauschsteuer ergibt das eine Pauschalabgabe von 30%. Ist der Mitarbeiter nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (als Pflichtversicherter, freiwillig Versicherter oder Familienversicherter), dann entfällt der AG-Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung, zum Beispiel bei privater Krankenversicherung.

Die Mindestbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung beträgt zurzeit 175,00 Euro. Der Arbeitgeberbeitrag wird in jedem Fall aus dem tatsächlichen Entgelt berechnet, der Arbeitnehmer trägt die Differenz zum Mindestbeitrag:

AN-Beitrag = Pflichtbeitrag - Arbeitgeberbeitrag

Pflichtbeitrag = 175,00 Euro \* RV-Beitragssatz

Arbeitgeberbeitrag = tatsächliches Entgelt \* 15,00 %

Beispiel: Bei einem monatlichen Entgelt von 150,00 Euro beträgt der Arbeitnehmeranteil zur RV 10,05 Euro = (175,00 \* 18,6 %) - (150,00 \* 15,00 %).

MONATSWERTE					
Gesamtentgelt	:	150,00	Barlohn	:	150,00
Lohnsteuer pauschal Arbeitgeber	:	3,00			
KV-Brutto geringfügig	:	150,00	KV-Beitrag Arbeitgeber	:	19,50
RV-Brutto	:	175,00	RV-Beitrag Arbeitnehmer	:	10,05
			RV-Beitrag Arbeitgeber	:	22,50
			Nettoverdienst (Barlohn)	:	139,95

Abbildung: Auszug Verdienstabrechnung für Beispiel Mindest-RV-Brutto (BGr 6 1 0 0).

## RV-Pflicht, Befreiung

Der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung für geringfügige Beschäftigungen wird standardmäßig durch Arbeitnehmer-Beiträge bis zum gesetzlichen RV-Beitrag aufgestockt. Der Mitarbeiter trägt die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag und dem vollen RV-Beitragssatz („Beitragsaufstockung“).

Für 2023 beträgt diese Differenz 3,6 % (= 18,6 % - 15,0 %).

Ein geringfügig Beschäftigter kann sich durch schriftliche Mitteilung an den Arbeitgeber von der RV-Pflicht befreien lassen. In diesem Fall entfällt der zusätzliche RV-Beitrag. Der Mitarbeiter verzichtet jedoch damit auch auf entsprechende volle Pflichtbeitragszeiten und die daraus resultierenden Rentenansprüche.

**!** Alle parallel ausgeübten Minijobs sind bezüglich der RV-Pflicht gleich zu behandeln. Lässt sich der Mitarbeiter von der RV-Pflicht befreien, sollte er alle Arbeitgeber darüber informieren.

## Meldeverfahren

---

Die pauschalen KV- und RV-Beiträge sowie die einheitliche Pauschsteuer und die Umlage nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (Höhe nach Satzung der Krankenkasse) werden durch elektronisch übermittelte Beitragsnachweise an die „Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale“ gemeldet und können zum Beispiel im Lastschriftverfahren gezahlt werden.

## Insolvenzgeldumlage

---

Die Insolvenzgeldumlage (U3) wird zusammen mit dem Gesamt-SV-Beitrag eingezogen. Die Insolvenzgeldumlage beträgt für 2024 0,06 %.

## Unfallversicherung / Berufsgenossenschaften

---

Daten zu geringfügigen Beschäftigungen werden im DEÜV-Verfahren (BG-Jahresmeldung) und im elektronischen Lohnnachweis berücksichtigt.

## Kurzfristige Beschäftigungen

---

Eine kurzfristige Beschäftigung ist im Unterschied zum Minijob befristet. Kurzfristige Beschäftigungen dürfen nicht „berufsmäßig“ ausgeübt werden. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist dabei nicht begrenzt.

Im Hinblick auf die Einführung des Mindestlohns für Saisonarbeiter werden die Voraussetzungen für kurzfristige Beschäftigungen vorübergehend herabgesetzt: Eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung kann innerhalb eines Kalenderjahres maximal **drei Monate oder 70 Arbeitstage lang** ausgeübt werden, sofern sie im Voraus begrenzt ist. Die steuerliche Zeitgrenze für eine kurzfristige Beschäftigung liegt jedoch bei 18 zusammenhängenden Arbeitstagen.

Kurzfristige Beschäftigungen sind sozialversicherungsfrei, es sind also weder Arbeitgeber-Pauschalbeiträge noch Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung zu zahlen. Auch kurzfristige Beschäftigungen werden bei der Minijob-Zentrale angemeldet. Die Lohnsteuer kann unter bestimmten Voraussetzungen mit einem **Pauschsatz** von 25 % erhoben werden (Steuerklasse VI / ohne individuelle ELStAM). Die Voraussetzungen dafür sind: Tagesverdienst bis 150,- Euro (2024), Stundenlohn bis 19,- Euro, Dauer der Beschäftigung bis 18 zusammenhängende Arbeitstage.

Für Aushilfen in der Land- und Forstwirtschaft gelten besondere Regelungen.

**i** **Saisonarbeiter maximal 8 Monate:** Ist ein Arbeitnehmer vorübergehend für eine versicherungspflichtige Beschäftigung von **maximal achtmonatiger Dauer** nach Deutschland gekommen, um einen jahreszeitlich bedingten, jährlich wiederkehrenden, erhöhten Arbeitsbedarf des Arbeitgebers abzudecken, gilt er als Saisonarbeiter. Dies gilt für viele Arbeitnehmer in der Landwirtschaft aber auch in der Gastronomie, im Einzelhandel oder Gaststättengewerbe. Für diese Mitarbeiter wird bei der Anmeldung das Kennzeichen **Saisonarbeiter** aktiviert und gemeldet.

Die Krankenkassen weisen darauf hin, dass **aufwendige Korrekturen** erforderlich werden, wenn die als Saisonarbeiter angemeldeten Mitarbeiter nicht ihren ständigen **Wohnsitz im Ausland** haben und/oder **nicht für diese maximal acht Monate dauernde Beschäftigung nach Deutschland gekommen** sind!

## Checkliste/Fragebogen für Lohnunterlagen

---

Nach der Beitragsverfahrensverordnung sind Arbeitgeber verpflichtet, Erklärungen der bei ihnen **geringfügig oder kurzfristig beschäftigten** Mitarbeiter mit den Lohnunterlagen aufzubewahren.

Der Umfang der Angaben ist in der Beitragsverfahrensverordnung geregelt. Bei kurzfristigen Beschäftigungen sind dies Angaben zu weiteren Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr. Für Minijobber sind dies Angaben zu weiteren Beschäftigungen und ggf. zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht.

Die Minijob-Zentrale bietet eine entsprechende Checkliste des BDA (Personalfragebogen) als ausfüllbare PDF-Datei zum Download an:

Download über [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) → Service → Formulare

## Hinweise zum Mindestlohn

---

Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer einschließlich Minijobs! Vom Mindestlohn gibt es nur wenige Ausnahmen, etwa für Pflichtpraktika oder Auszubildende. Für die Kontrolle ist die Bundeszollverwaltung zuständig, bei Verstößen drohen hohe Geldbußen.

In jedem Fall ist es wichtig, dass Sie bei allen geringfügig Beschäftigten die geleisteten Arbeitsstunden (Stundenerfassung, Arbeitszeitmodelle) korrekt erfassen und prüfen!

Eine geringfügige Beschäftigung kann monatlich durchschnittlich nicht mehr als **43,33 Arbeitsstunden** umfassen. Die Geringfügigkeitsgrenze kann in einzelnen Monaten überschritten werden, wenn dies in anderen Monaten ausgeglichen wird.

Das *XBA Personalwesen* prüft bei der Verdienstabrechnung anhand der Bezüge und der geleisteten bzw. regelmäßigen Arbeitsstunden, ob der Mindestlohn unterschritten wird. In diesem Fall gibt die Anwendung eine entsprechende Bildschirmmeldung aus. Regelmäßige Arbeitsstunden werden dabei entsprechend den gesetzlichen Vorgaben nach der Formel

**Wochenarbeitszeit x 13 / 3**

auf einen 3-Monats-Durchschnitt begrenzt.



**Aufzeichnungspflichten:** Nach § 17 des Mindestlohngesetzes muss der Arbeitgeber (binnen sieben Tagen) Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren. Dies gilt für geringfügig Beschäftigte sowie Arbeitnehmer in den Wirtschaftsbereichen, die im § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannt sind. Eine Verordnung regelt Vereinfachungen, etwa für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobiler Tätigkeit (siehe auch Pressemitteilung des BMF vom 19.11.2014).

## Überblick Übergangsbereich (früher Gleitzzone)

Liegt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im sogenannten **Übergangsbereich zwischen 538,01 Euro und 2.000,00 Euro** (2024), dann zahlt der **Arbeitnehmer** reduzierte SV-Beiträge. In diesem Bereich wird ein stufenloser Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers bis zur vollen Höhe erzielt. Der volle Arbeitnehmerbeitrag wird erst bei einem SV-pflichtigen Gesamtentgelt von 2.000,- Euro fällig. Die reduzierten RV-Beiträge des Arbeitnehmers verringern nicht die Rentenansprüche. Die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers sind von der Berechnung im Übergangsbereich nicht betroffen (nähere Informationen in der Hilfefunktion zum Stichwort „Niedriglohnbereich“).

Der Berechnung im Übergangsbereich liegt ein Faktor „F“ zugrunde, der jährlich neu berechnet wird. Dieser Faktor ist im *XBA Personalwesen* hinterlegt und muss nicht eingegeben werden. Ein Beispiel für eine Midijob-Abrechnung finden Sie in der Hilfefunktion unter dem Stichwort „Übergangsbereich“.

Die Übergangsbereich-Regelung gilt **nicht für Auszubildende**.

Für Ihre Mitarbeiter im Übergangsbereich aktivieren Sie in den Personalstammdaten > Sozialversicherungsmerkmalen die Checkbox **Übergangsbereich**. Das *XBA Personalwesen* kann nicht automatisch ermitteln, ob das regelmäßige Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs liegt, weil dabei auch Entgelt, das einmal jährlich mit „hinreichender Sicherheit“ gezahlt wird, berücksichtigt werden muss. Deshalb geben Sie auch das voraussichtliche Jahresarbeitsentgelt an. Ist das Beschäftigungsverhältnis zeitlich begrenzt, rechnen Sie den Betrag auf 12 volle Monate hoch.

**i** **Mehrfachbeschäftigte** mit Entgelt im Übergangsbereich werden von den Krankenkassen anhand der (Jahres-)Entgeltmeldungen identifiziert. Gesonderte Meldungen sind hierzu nicht erforderlich.

## Überblick Mehrfachbeschäftigung

Mehrere geringfügige Beschäftigungen werden zusammengerechnet und sind sozialversicherungspflichtig, wenn das gesamte Entgelt 538,- Euro monatlich übersteigt.

**!** Ihre Mitarbeiter sind verpflichtet, Ihnen als Arbeitgeber mitzuteilen, **ob** sie weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen oder andere sozialversicherungspflichtige Einnahmen (z.B. Rentenbezüge) haben, jedoch **nicht** die Höhe der Einnahmen. Bitte weisen Sie Ihre Mitarbeiter auf diese Mitteilungspflicht hin.

Die erste geringfügige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung bleibt sozialversicherungsfrei. Dabei entscheidet die zeitliche Abfolge des Beschäftigungsbeginns.

Endet die erste von mehreren geringfügigen Beschäftigungen, dann tritt die nächstfolgende an die Stelle und wird somit versicherungsfrei.

Ein mehrfach beschäftigter Arbeitnehmer ist krankenversicherungsfrei, wenn das zusammengerechnete Entgelt aus allen Beschäftigungen die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt.

**i** Legen Sie für Mitarbeiter, die während einer Fehlzeit (z.B. Elternzeit) bei Ihnen in einer geringfügigen Beschäftigung weiterarbeiten, eine neue, zusätzliche Personalnummer an. So verhindern Sie falsche SV-Meldungen für die vorhandene Personalnummer (Hauptbeschäftigung), die sonst durch eine entsprechende Änderung der SV-Angaben ausgelöst würden.

➤ Personaldaten > Stammdaten > Angaben zur Sozialversicherung > Allgemein

▶ Geben Sie im Feld Mehrfachbeschäftigung das entsprechende Kennzeichen an.

➤ Personaldaten > Bezüge und Fehlzeiten > variable Be- und Abzüge, Fremd-SV-Brutto

▶ Für einen Mitarbeiter mit Mehrfachbeschäftigung können Sie hier nach dem nächsten Öffnen der Personaldaten dieses Mitarbeiters das Fremd-SV-Brutto bei Mehrfachbeschäftigung erfassen. Legen Sie in dieser Ansicht für jeden Abrechnungsmonat einen neuen Datensatz an.

## Mehrfachbeschäftigung über BBG

Eine **GKV-Monatsmeldung** für Mehrfachbeschäftigte, deren Gesamtentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (KV) liegt, senden die Arbeitgeber nur **nach Anforderung** durch die Krankenkasse. Diese Anforderung wird von den Krankenkassen ausgelöst und im Meldedialog (DSKK) übermittelt, wenn erkennbar ist, dass die BBG KV überschritten wurde. In der Regel wird dies jedoch erst nach Abgabe der Jahresmeldungen der Fall sein.

Für den betroffenen Zeitraum werden dann Monatsmeldungen angefordert. Auf dieser Basis wird schließlich den Arbeitgebern das Gesamtentgelt zurückgemeldet.

## Mitgelieferte Lohnartmodelle für Aushilfen / Minijobs

Die Sozialversicherungsbeiträge für Minijobs müssen bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Abrechnungsmonats um 0:00 Uhr gemeldet und gezahlt sein. In der Regel sollten daher drei weitere Tage vorher die Beitragsnachweise und SV-Zahlungen erstellt und übermittelt werden. Wenn zu diesem Zeitpunkt die endgültigen Abrechnungsdaten des Mitarbeiters (Arbeitsstunden, Aushilfslohn) noch nicht vorliegen, ist eine vorläufige Abrechnung erforderlich.

Für die Abrechnung sind deshalb folgende drei Fälle zu unterscheiden:

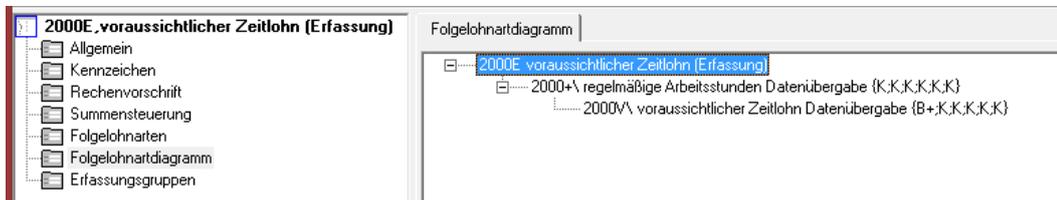
### A) Der Mitarbeiter erhält festen Aushilfslohn, der als fester Bezug abgerechnet wird.

Dies ist der einfachste Fall. Hier kann der Mitarbeiter im laufenden Monat rechtzeitig vor der SV-Fälligkeit abgerechnet werden. Falls sich Differenzen der SV-Beiträge aus Korrekturen oder Änderungen nach der Beitragsabrechnung ergeben, werden diese von der Anwendung in den nächsten Monat übertragen und dann gemeldet und gezahlt.

### B) Der Mitarbeiter erhält variables Entgelt auf Stundenbasis oder Zeitlohn. In den Personalstammdaten ist ein Arbeitszeitmodell mit einer regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit angegeben.

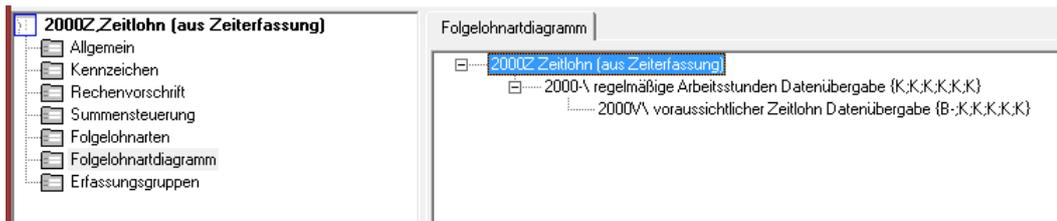
In diesem Fall kann der Mitarbeiter mit dem mitgelieferten **Lohnartmodell für Zeitlohnempfänger** abgerechnet werden. Das Lohnartmodell umfasst die **Lohnarten 2000E, 2000Z, 2000+, 2000- und 2000V**.

**2000E** wird als fester Bezug für den Mitarbeiter erfasst (ohne Angabe von Beträgen oder Stunden). 2000E ruft bei der vorläufigen Abrechnung die Folge Lohnart **2000+** auf. Diese übergibt die regelmäßigen Arbeitsstunden aus dem Kalender (Arbeitszeitmodell) des Mitarbeiters positiv an die **Summenfolge Lohnart 2000V**. Auf der Basis dieser Stunden und des Stundenlohns („**STDL1**“ voreingestellt, änderbar) werden die voraussichtlichen SV-Beiträge ermittelt, gemeldet und gezahlt.



Die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erfassen Sie später, vor dem Monatsabschluss, mit der Lohnart **2000Z** als variable Bezüge oder Sie importieren diese aus einer Zeiterfassung. Die mitgelieferten Lohnarten können Sie anpassen oder umbenennen, wichtig ist jedoch, dass die korrekte Folge-Verknüpfung erhalten bleibt.

Die Lohnart 2000Z rechnet das tatsächliche Arbeitsentgelt ab und ist gleichzeitig mit der **Folge Lohnart 2000-** verknüpft, welche die regelmäßigen Arbeitsstunden des Mitarbeiters diesmal negativ an die Summenfolge Lohnart **2000V** übergibt. Die Abrechnungslohnart 2000V ist damit vor dem Monatsabschluss und dem Drucken der Verdienstabrechnung wieder „auf 0 zurückgesetzt“.



**C) Der Mitarbeiter erhält variablen Arbeitslohn. In den Personalstammdaten ist kein Arbeitszeitmodell oder das Arbeitszeitmodell „individuell, keine feste Arbeitszeit“ angegeben.**

In diesem Fall verwenden Sie das mitgelieferte **Lohnartmodell für Aushilfen**. Das Lohnartmodell umfasst die **Lohnarten 1500E, 1500, 1500+, 1500- und 1500V**.

**1500E** wird als fester Bezug für den Mitarbeiter erfasst (ohne Angabe von Beträgen oder Stunden). 1500E ruft die **Folgelohnart 1500+** auf, die bei der vorläufigen Abrechnung den Betrag des letzten abgerechneten Vormonats aus dem **Durchschnittsspeicher „LFZ“** positiv an die **Summenfolgelohnart 1500V** übergibt. Auf dieser Basis werden die voraussichtlichen SV-Beiträge ermittelt, gemeldet und gezahlt.

Den tatsächlichen Arbeitslohn für den Abrechnungsmonat erfassen Sie dann vor dem Monatsabschluss jeweils mit der Lohnart **1500**.

Die Lohnart 1500 rechnet das tatsächliche Arbeitsentgelt ab und ist gleichzeitig mit der Folgelohnart **1500-** verknüpft, die wiederum den Betrag des letzten abgerechneten Monats aus dem Durchschnittsspeicher „LFZ“ negativ an die Summenfolgelohnart 1500V übergibt. Die Abrechnungslohnart **1500V** ist damit vor dem Monatsabschluss und dem Drucken der Verdienstabrechnung wieder „auf 0 zurückgesetzt“.

**!** Bei der **ersten Abrechnung einer neuen Aushilfskraft** ist der Durchschnittsbetrag des Vormonats 0,-. Deshalb erfassen Sie **vor der vorläufigen Abrechnung im ersten Monat** den voraussichtlichen Aushilfslohn des Mitarbeiters mit der Lohnart „1500 Aushilfslohn“ als variablen Bezug. Beginnend mit dem zweiten abgerechneten Monat kann das Lohnartmodell „1500...“ dann wie oben beschrieben auf die Vormonatsbeträge zugreifen.

**i** Eine ausführliche Beschreibung der monatlichen Abrechnung und der mitgelieferten Lohnartmodelle lesen Sie im Infoblatt „Ablauf der monatlichen Abrechnung“ (PDF), das Sie über die Hilfefunktion (**F1** > **Inhalt** > „Infoblätter & Demofilme“) öffnen können.

# Minijobs: Angaben im XBA Personalwesen

Für die Abrechnung geringfügig Beschäftigter sind folgende Arbeitsgebiete und Kennzeichen im *XBA Personalwesen* zu beachten:

## ➔ **Neuanlage:** Personaldaten > Stammdaten > Geburtsdaten, Familienangehörige:

Angabe der Sozialversicherungsnummer.

**!** Erfassen Sie hier auch für Ihre geringfügig Beschäftigten deren **Steuer-ID** im Feld Identifikationsnummer. Diese muss in Entgeltmeldungen an die Minijob-Zentrale enthalten sein.

## ➔ Personaldaten > Stammdaten > Eintrittsdaten, Arbeitszeit, Urlaub > Beschäftigungszeiten > Eintritt:

Wählen Sie im Feld Steuerpflicht eines der Kennzeichen zur geringfügigen bzw. kurzfristigen Beschäftigung oder die unbeschränkte Steuerpflicht.

Für die Lohnsteuerberechnung bei geringfügigen Beschäftigungen sind drei Varianten zu unterscheiden:

Eine **Pauschsteuer in Höhe von 2 % des Arbeitsentgelts**: Diese wird unabhängig von den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen berechnet und zusammen mit den SV-Beiträgen an die Bundesknappschaft gemeldet und gezahlt. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die RV-Beiträge in Höhe von 15 % zahlt.

**Abrechnung nach Lohnsteuerkarte / individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen**: In den Lohnsteuerklassen I bis IV fällt für geringfügige Beschäftigungen aufgrund der Freibeträge in der Regel keine Lohnsteuer an. Für den Arbeitgeber entfällt damit die 2 % Pauschsteuer.

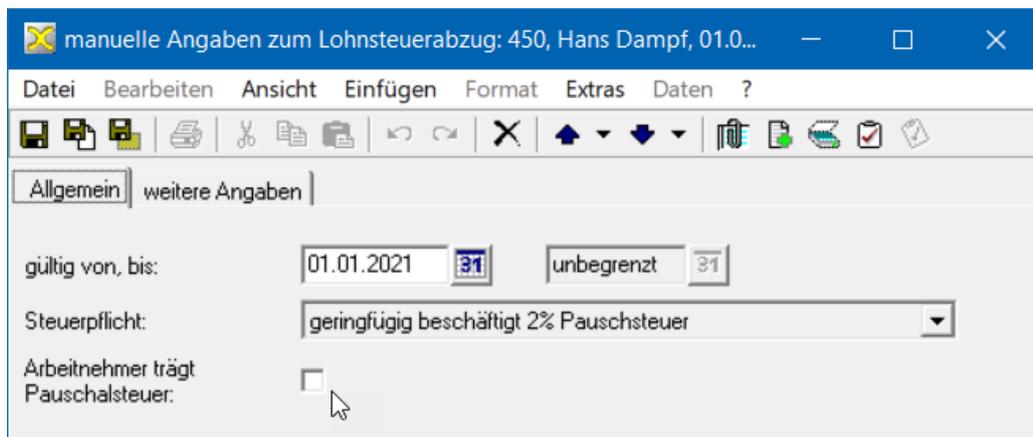
**Pauschalversteuerung in Höhe von 20 %** zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer; Abführung an das Betriebsstättenfinanzamt: Diese Pauschalversteuerung (20 %) kann der Arbeitgeber nur dann wählen, wenn die Voraussetzungen für die 2 % Pauschsteuer nicht erfüllt sind. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet werden und die Summe 538,- Euro monatlich übersteigt oder bei

Zusammenrechnung einer geringfügigen Beschäftigung mit einer Hauptbeschäftigung: Die geringfügigen Beschäftigungen sind dann SV-pflichtig, der Arbeitgeber zahlt nicht den RV-Beitrag in Höhe von 15 % und auch nicht die Pauschsteuer in Höhe von 2 %. In diesen Fällen kann bei den verschiedenen Arbeitgebern des Beschäftigten entweder eine Steuerberechnung nach Lohnsteuerkarte oder die Pauschalversteuerung mit 20 % erfolgen.

**i** Für geringfügig Beschäftigte in der Landwirtschaft gilt ein verminderter Pauschalsteuersatz in Höhe von 5%.

➔ **Personaldaten > Stammdaten > Steuermerkmale, Sozialversicherung > manuelle Angaben zum Lohnsteuerabzug > Allgemein:**

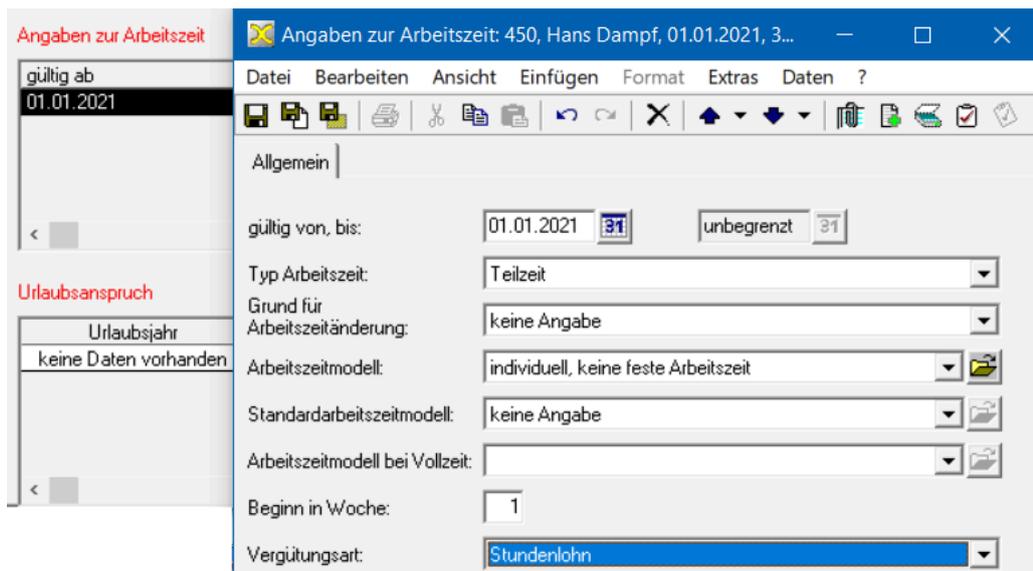
Bei pauschaler Besteuerung wird hier die Option Arbeitnehmer trägt Pauschalsteuer angezeigt: Aktivieren Sie diese nur, wenn die Pauschalsteuer auf den Mitarbeiter abgewälzt werden soll.



➔ **Stammdaten > Eintrittsdaten, Arbeitszeit, Urlaub > Angaben zur Arbeitszeit:**

Auf der Registerkarte Allgemein geben Sie als Typ Arbeitszeit ‚Teilzeit‘ an.

**Arbeitszeitmodell:** In diesem Feld geben Sie ein entsprechendes Arbeitszeitmodell an, wenn der Mitarbeiter regelmäßige Arbeitszeiten hat (siehe Hinweise oben zu den Lohnartmodellen).



➔ Stammdaten > Steuermerkmale, Sozialversicherung, Angaben zur Sozialversicherung, Sozialversicherungsmerkmale:

Auf der Registerkarte Allgemein wählen Sie die Personengruppe ‚109 geringfügig Beschäftigte‘ bzw. ‚110 kurzfristig Beschäftigte‘. Falls der Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig ist, zum Beispiel aufgrund einer weiteren, SV-pflichtigen Hauptbeschäftigung, wählen Sie die Personengruppe ‚101 sozialversicherungspflichtig, keine besonderen Merkmale‘. (Zur Frage ‚101‘ oder ‚109?‘ beachten Sie bitte auch die Hinweise der Hilfefunktion, Abschnitt ‚Überblick: Minijob‘).

Falls Sie bereits die Eintrittsdaten mit einem entsprechenden Steuerpflicht-Kennzeichen erfasst haben, wird hier die entsprechende Personengruppe voreingestellt.

**Beschäftigungsart:** Wählen Sie hier ‚geringfügige Beschäftigung‘ bzw. ‚kurzfristige Beschäftigung‘.

**Mehrfachbeschäftigung:** Falls der Mitarbeiter mehrfachbeschäftigt ist, geben Sie das hier an.

**Verzicht auf RV-Pflicht:** Wird dieses Kennzeichen gesetzt, ist auf der Registerkarte

Krankenkasse, Beitragsgruppen als Beitragsgruppe RV '1' (RV voller Satz) nicht mehr auswählbar.

➔ Stammdaten > Steuermerkmale, Sozialversicherung, Angaben zur Sozialversicherung, Sozialversicherungsmerkmale:

Auf der Registerkarte Krankenkasse, Beitragsgruppen ist für geringfügig Beschäftigte im Feld Minijob-Zentrale die ‚**Knappschaft Hauptverwaltung**‘ mit der Betriebsnummer 98000006 voreingestellt.

! Geben Sie hier auch für geringfügig Beschäftigte zusätzlich deren Krankenkasse an. Diese wird für die seit 2023 verpflichtende elektronische Arbeitsunfähigkeitsmeldung (**eAU**) benötigt.

Für die Beitragsgruppe KV wählen Sie die Kennzeichen (den Beitragsgruppenschlüssel) für geringfügig Beschäftigte (Ausnahme: Beitragsgruppe KV ‚0‘ bei privater Krankenversicherung). Für die Beitragsgruppe PV ist in der Regel das Kennzeichen ‚0 kein Beitrag‘ zu wählen. Wenn der Mitarbeiter in der gesetzlichen KV (mit-)versichert und deshalb PV-pflichtig ist, wählen Sie stattdessen das Kennzeichen ‚1‘ bzw. ‚2‘ (bei Beihilfeberechtigung).

**!** Für die **Beitragsgruppe RV** ist ‚1 RV voller Satz (0100)‘ vorbesetzt. Dies gilt jedoch nur, wenn der Mitarbeiter sich nicht von der RV-Pflicht befreien lässt und deshalb die Differenz zum vollen RV-Beitrag aufstockt. Anderenfalls (RV-frei) geben Sie als **Beitragsgruppe RV** ‚5 RV-Beitrag für geringfügig Beschäftigte‘ an.

Allgemein | Krankenkasse, Beitragsgruppen | Umlage Entgeltfortzahlung

gültig von, bis: 01.01.2023 unbegrenzt

Minijob-Zentrale: KnappschaftHauptverwaltung, Essen, 98000006, 45095

Krankenkasse: Techniker Krankenkasse-Rechtskreis West und Ost, Hamburg, 15027365, 20908

Rechtskreis: alte Bundesländer

Beitragsgruppe KV: 6 Beitrag für geringfügig Beschäftigte (6000) KV-Pflicht nach §5.1.13 SGB V:

Beitragsgruppe RV: 5 RV Beitrag für geringfügig Beschäftigte (0500)

Beitragsgruppe AV: 0 nicht versicherungspflichtig

Beitragsgruppe PV: 0 nicht versicherungspflichtig

Krankenversicherernummer: A123456789 AU-Bescheinigung am .Krankheitstag

**!** Ist der Mitarbeiter **privat krankenversichert**, entfällt der Arbeitgeber-Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung. Wählen Sie in diesem Fall als **Beitragsgruppe KV** ‚0 nicht versicherungspflichtig‘. Gleiches gilt ggf. für einen Grenzgänger, der im Ausland krankenversichert ist.

➔ **Stammdaten > Steuermerkmale, Sozialversicherung, Angaben zur Sozialversicherung, Sozialversicherungsmerkmale:**

Auf der Registerkarte **Umlage** geben Sie als **Krankenkasse Umlage** ebenfalls die **‚Knappschaft Hauptverwaltung‘** an. Im Feld **Beitragsgruppe Umlage** wählen Sie ‚Umlage U1‘.

➔ **Stammdaten > Bezüge > feste Be- und Abzüge, VWL, Abschlagszahlungen, Feste Be- und Abzüge:**

Als festen Bezug erfassen Sie entweder den regelmäßigen Monatslohn oder eine der mitgelieferten Lohnarten (‚1500E‘ für Arbeitslohn bzw. ‚2000E‘ bei regelmäßiger Arbeitszeit) zur Ermittlung der voraussichtlichen Höhe der SV-Beiträge (siehe oben im Abschnitt „Lohnartmodelle“).

**i** Die variablen Bezüge für die endgültige Abrechnung (Lohnarten ‚1500 - Aushilfslohn‘ bzw. ‚2000Z - Zeitlohn‘) erfassen Sie ggf. erst vor dem Monatsabschluss, zum Beispiel über **Verdienstabrechnung > Eingabe Abrechnungsdaten > variable Bezüge**, oder Sie importieren diese aus einer Zeiterfassung.

➔ **Verdienstabrechnung > Elektronische Meldungen > Beitragsnachweise:**

Die SV-Beiträge und die Pauschsteuer für geringfügig Beschäftigte werden an die Bundesknappschaft gezahlt. Die Beitragsnachweise bzw. Beitragsnachweisdateien für geringfügig Beschäftigte werden von der Anwendung zusammen mit den anderen Beitragsnachweisen erstellt und gemeldet.

## Mehrere Minijobs: Fremd-SV-Brutto eingebbar

---

Im *XBA Personalwesen* kann für geringfügig Beschäftigte (Personengruppe 109) ein Fremd-SV-Brutto manuell erfasst werden, das bei der Abrechnung berücksichtigt wird. Dies betrifft Mitarbeiter mit Beitragsgruppe 6100 (voller RV-Beitrag) mit mehreren Beschäftigungen innerhalb der Geringfügigkeitsgrenze.

Beispiel (kein Hauptarbeitsverhältnis):

Arbeitgeber A: Entgelt 100,- Euro (Mindest-RV-Brutto wäre 175,- Euro)

Arbeitgeber B: Entgelt 150,- Euro (Mindest-RV-Brutto wäre 175,- Euro)

Arbeitgeber C: Entgelt 200,- Euro (= RV-Brutto 200,- Euro)

Summe tats. Entgelt 450,- Euro (Summe Mindest-RV-Brutto 550,- Euro)

Bei Arbeitgeber A und B würde separat betrachtet jeweils das Mindest-RV-Brutto von 175,- Euro abgerechnet. Das Gesamt-RV-Brutto liegt bei diesem Mitarbeiter liegt jedoch über dem Mindest-RV-Brutto. Deshalb ist hier das Arbeitsgebiet **Fremd-SV-Brutto** für manuelle Angaben freigeschaltet. Die Angaben müssen monatlich erfasst werden. Das *XBA Personalwesen* berücksichtigt diese Werte bei der Abrechnung. Im Beispiel würde also für Arbeitgeber A und B jeweils das (niedrigere) tatsächliche RV-Brutto berücksichtigt.

- Die Erfassung erfolgt in den Personalstammdaten über **Bezüge und Fehlzeiten** > **Variable Be- und Abzüge, Fremd-SV-Brutto** > Anlegen eines neuen Datensatzes in der Ansicht **Fremd-SV-Brutto bei Mehrfachbeschäftigung**.

## Minijobs abrechnen

Die monatliche Abrechnung von Minijobs erfolgt zusammen mit der Abrechnung von Gehalts- und Zeitlohnempfängern.

Eine Beschreibung des monatlichen Abrechnungslaufs mit Berücksichtigung der Besonderheiten bei Aushilfen (Ermittlung der voraussichtlichen SV-Beiträge mit einem der mitgelieferten Lohnartmodelle) finden Sie im Infoblatt (PDF) „Ablauf der monatlichen Abrechnung“ (PDF), das Sie aus der Hilfefunktion (**F1** > **Inhalt** > „Infoblätter & Demofilme“) öffnen können.

- !** Aufgrund der unterschiedlichen Einzugsstellen für KV/AV/PV und RV sind **zwei Entgeltmeldungen monatlich** nötig:
1. mit Beitragsgruppen 1011 an die gesetzliche Krankenversicherung (KV/AV/PV) und
  2. mit Beitragsgruppen 0100 an die Minijob-Zentrale (RV)

## Wechsel aus oder in einen Minijob

Wechselt ein Mitarbeiter bei demselben Arbeitgeber aus einer geringfügigen Beschäftigung in eine geringfügige Beschäftigung mit Steuerpflicht (Steuerklasse I - VI bzw. ELStAM), ist nur eine Änderung der Sozialversicherungsangaben erforderlich (SV-Personengruppe, Krankenkasse (Minijob-Zentrale), Beitragsgruppen).

Wechselt ein Mitarbeiter aus einer SV-pflichtigen Beschäftigung auf einen SV-freien Minijob mit 2% Pauschal-Versteuerung, muss zusätzlich zu den Änderungen der Sozialversicherungsmerkmale der bisherige Beschäftigungszeitraum beendet werden (Grund „Wechsel Betriebsstätte/ Hauptarbeitgeber“) und ein neuer Beschäftigungszeitraum (Steuerpflicht „geringfügig beschäftigt 2% pauschal...“) angelegt werden.

## Abrechnung Midijob / Übergangsbereich (früher Gleitzzone)

- ➔ **Personaldaten > Mitarbeiter > Stammdaten > Steuermerkmale, Sozialversicherung > Angaben zur Sozialversicherung > Sozialversicherungsmerkmale:**

Auf der Registerkarte **Allgemein** aktivieren Sie die Option **Übergangsbereich**, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt (2024) zwischen 538,01 und 2.000,- Euro liegt.

Ob die Option **Übergangsbereich** sichtbar ist, hängt vom Kennzeichen im Feld **Personengruppe** ab (siehe oben), sie wird beispielsweise für die Personengruppe ‚109 geringfügig Beschäftigte‘ automatisch ausgeblendet.

**voraussichtliches Jahresarbeitsentgelt:** Für mehrfachbeschäftigte Mitarbeiter geben Sie hier das voraussichtliche regelmäßige Jahresarbeitsentgelt an, das der Mitarbeiter bei Ihnen erhalten wird. Berücksichtigen Sie dabei voraussehbare Änderungen des Arbeitsentgelts ebenso wie zu erwartende jährliche Einmalzahlungen. Ist das Beschäftigungsverhältnis zeitlich begrenzt, rechnen Sie den Betrag auf 12 volle Monate hoch.