



## Infobrief

### „Kurzfristig Beschäftigungen und Besonderheiten“

Es handelt sich hierbei um gelegentliche Beschäftigungen, die nicht berufsmäßig ausgeübt werden und eine nicht regelmäßige Tätigkeit erfordern, die vor Beginn zeitlich auf drei Monate (Kalender- und Zeitmonate) oder 70 Arbeitstage (auch kalenderjahrüberschreitend) begrenzt sind. Es ist daher ein befristeter Arbeitsvertrag empfehlenswert. Eine nicht regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit setzt voraus, dass unregelmäßige Arbeitszeiten vorliegen und der Mitarbeiter gelegentlich bzw. auf Abruf eingesetzt wird.

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) gilt auch für Arbeitnehmer, die kurzfristig beschäftigt sind. Der gesetzliche Mindestlohn liegt zum 1. Januar 2025 bei 12,82 EUR brutto.

Es liegt keine Verdienstbeschränkung vor. Es sei denn der Verdienst ist nicht von untergeordneter Bedeutung und trägt in erheblichen Maßen zum Lebensunterhalt bei. Die kurzfristige Beschäftigung darf somit keine Haupteinnahmequelle darstellen.

Die kurzfristige Beschäftigung ist automatisch nicht berufsmäßig, wenn der Minijobber:

- eine Hauptbeschäftigung hat,
- einer selbstständigen Tätigkeit nachgeht,
- gerade ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr macht,
- sich im Bundesfreiwilligendienst befindet oder
- Vorruhestandsgeld bezieht.

Der Angestellte kann die kurzfristige Beschäftigung auf Lohnsteuerkarte, entsprechend seiner individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale, ausüben. Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer allerdings auch mit einem Pauschsteuersatz in Höhe von 25 % des Arbeitslohns erheben, zuzüglich pauschale Kirchensteuer von (8% in Bayern) und 5,5% Solidaritätszuschlag. Die Pauschalierung kann der Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer abwälzen. Eine Pauschalierung ist nicht möglich, wenn die Vergütung pro Arbeitstag im Durchschnitt höher als EUR 150,00 und der Stundenlohn höher als EUR 19,00 ist. Steuerfreie Vergütungen, wie z. B. Reisekosten, Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge, werden bei der Ermittlung der 150-EUR-Grenze



nicht einbezogen. Steuerfreie Vergütungen werden auch bei der 19-EUR-Grenze nicht einbezogen.

Wenn oben genannte Voraussetzungen erfüllt sind, ist die kurzfristige Beschäftigung sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeber führt allerdings Beiträge zur Unfallversicherung ab. Wenn das Beschäftigungsverhältnis auf vier Wochen begrenzt ist und kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht, sind kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer in der Umlage 1 nicht pflichtig. Wenn das Beschäftigungsverhältnis länger als vier Wochen besteht, muss die Umlage 1 erhoben werden. Die Umlage 2 muss unabhängig von einem Anspruch auf Entgeltfortzahlung immer erhoben werden. Träger ist die Minijob-Zentrale (Bundesknappschaft). Für kurzfristige Beschäftigungen ist außerdem die Insolvenzgeldumlage zu entrichten (2025: 0,15 %).

Wird die kurzfristige Beschäftigung zwar berufsmäßig ausgeübt, das Arbeitsentgelt überschreitet aber nicht die Geringfügigkeitsgrenze von EUR 556,00 aus dieser Beschäftigung, so lässt sich die Beschäftigung als geringfügige Beschäftigung (Minijob) klassifizieren.

**Auch hier gilt: Dieser Artikel kann eine Beratung durch Ihren Steuerberater nicht ersetzen. Kontaktieren Sie diesen deswegen und holen Sie sich einen auf Ihren Einzelfall zugeschnittenen Rat ein.**