Was bedeutet sozialversicherungsrechtliche Beurteilung?

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten zur Sozialversicherung melden. Vor der Anmeldung steht die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung an. Dabei prüfen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, ob eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder ein Minijob vorliegt.

Die Beurteilung erfolgt grundsätzlich zu Beginn der Beschäftigung. Ändern sich später wichtige Voraussetzungen, wird eine erneute Prüfung notwendig.

Das Ergebnis entscheidet auch über die zuständige Einzugsstelle. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte melden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der gesetzlichen Krankenkasse. Bei einem Minijob ist die Minijob-Zentrale die zuständige Einzugsstelle.

Was wird für die Beurteilung eines Minijobs benötigt?

Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung benötigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verschiedene Informationen. Einige Angaben kommen direkt von den Beschäftigten. Andere ergeben sich beispielsweise aus dem Arbeitsvertrag.

Wichtig sind insbesondere:

- persönlicher Status der beschäftigten Person
- weitere Beschäftigungen und Vorbeschäftigungen
- Höhe des Verdienstes
- geplante regelmäßige oder einmalige Zahlungen
- Umfang der Beschäftigung
- geplante Dauer der Beschäftigung

Diese Angaben helfen bei der Entscheidung, ob ein Minijob mit Verdienstgrenze, ein kurzfristiger Minijob oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

Welche Angaben gehören in den Personalfragebogen?

Ein Personalfragebogen erleichtert die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können damit wichtige Angaben strukturiert abfragen und dokumentieren.

Dazu gehören insbesondere:

- Sozialversicherungsnummer
- Steuer-Identifikationsnummer
- persönlicher Status, zum Beispiel Rentnerin oder Rentner, Studierende, Schülerinnen und Schüler oder Praktikantinnen und Praktikanten
- Angaben zur gesetzlichen Krankenversicherung
- Angaben zu weiteren Beschäftigungen
- Angaben zu relevanten Vorbeschäftigungen
- Entscheidung über eine mögliche Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Beschäftigte sind gesetzlich dazu verpflichtet, die für die versicherungsrechtliche Beurteilung notwendigen Angaben mitzuteilen.

Wichtig: Ein Personalfragebogen dokumentiert wichtige Angaben zur Beschäftigung. Einen Arbeitsvertrag ersetzt er aber nicht.

Welche Arten von Minijobs gibt es?

Bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung kommen zwei Arten von Minijobs infrage:

- der Minijob mit Verdienstgrenze
- der kurzfristige Minijob

Für die richtige Einordnung sind unter anderem Verdienst und geplante Beschäftigungsdauer wichtig.

Wann liegt ein kurzfristiger Minijob vor?

Ein kurzfristiger Minijob ist von vornherein zeitlich befristet. Die Beschäftigung darf **höchstens drei Monate oder 70 Arbeitstage** innerhalb eines Kalenderjahres dauern. Für Beschäftigungen in landwirtschaftlichen Betrieben gelten abweichende Zeitgrenzen von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber prüfen vorausschauend vor Beschäftigungsbeginn die Einhaltung der Zeitgrenzen.

Wann liegt ein Minijob mit Verdienstgrenze vor?

Bei einem Minijob mit Verdienstgrenze darf der durchschnittliche monatliche Verdienst die geltende Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten. Im Jahr 2026 liegt diese bei **603 Euro im Monat**. Bei einer Beschäftigung über volle zwölf Monate ergibt sich damit eine Verdienstgrenze von **7.236 Euro im Jahr**.

Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung reicht ein Blick auf den Monatslohn allein nicht immer aus. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen alle mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden Einnahmen aus der Beschäftigung berücksichtigen. Dazu können auch Einmalzahlungen wie ein Weihnachtsgeld oder eine Jahressonderzahlung gehören.

Was gilt bei mehreren Minijobs?

Weitere Beschäftigungen sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung besonders wichtig. Deshalb sollten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber diese Angaben bereits über den Personalfragebogen erfragen.

Grundsätzlich gilt:

- **Mehrere Minijobs mit Verdienstgrenze:** Die Verdienste werden zusammengerechnet. Liegt der durchschnittliche Gesamtverdienst über der geltenden Verdienstgrenze, besteht grundsätzlich Sozialversicherungspflicht.
- **Hauptbeschäftigung und Minijob:** Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann ein Minijob mit Verdienstgrenze ausgeübt werden. Jeder weitere Minijob mit Verdienstgrenze wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist grundsätzlich sozialversicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.
- **Minijob mit Verdienstgrenze und kurzfristiger Minijob:** Beide Beschäftigungsarten werden nicht zusammengerechnet und können grundsätzlich nebeneinander bestehen.
- **Mehrere kurzfristige Beschäftigungen:** Die Beschäftigungszeiten innerhalb eines Kalenderjahres werden zusammengerechnet. Werden die maßgebenden Zeitgrenzen überschritten, kann die neue Beschäftigung nicht als kurzfristiger Minijob abgerechnet werden.

- **Hauptbeschäftigung, kurzfristige Beschäftigung und Minijob mit Verdienstgrenze:** Alle drei Beschäftigungen können grundsätzlich parallel ausgeübt werden. Ein Minijob mit Verdienstgrenze hat keine Auswirkung auf die Zeitgrenze der kurzfristigen Beschäftigung.
-

Wann muss ein Minijob neu beurteilt werden?

Eine sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist keine einmalige Aufgabe. Ändern sich die für die Beurteilung maßgebenden Verhältnisse, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber prüfen, ob die bisherige Einordnung weiterhin richtig ist.

Was passiert bei einem höheren Verdienst?

Steigt der Verdienst dauerhaft und wird dadurch die geltende Verdienstgrenze überschritten, kann die Beschäftigung ihren Status als Minijob verlieren. Liegt nun eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber den Minijob bei der Minijob-Zentrale abmelden und die Beschäftigung bei der zuständigen Krankenkasse anmelden.

Auch der umgekehrte Fall ist möglich. Werden Arbeitszeit und Verdienst dauerhaft reduziert, kann aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ein Minijob mit Verdienstgrenze werden.

Was passiert bei Überschreitung der Zeitgrenze im kurzfristigen Minijob?

Auch die geplante Dauer einer kurzfristigen Beschäftigung kann sich ändern. Erkennen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Laufe der Beschäftigung, dass die maßgebende Zeitgrenze überschritten wird, liegt ab dem Zeitpunkt des Erkennens keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor.

Abhängig vom Verdienst kann anschließend ein Minijob mit Verdienstgrenze oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen. Für die zurückliegende Zeit bleibt die ursprüngliche Beurteilung jedoch bestehen.

Fazit

Die richtige Beurteilung entscheidet darüber, ob eine Beschäftigung als Minijob oder als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gemeldet wird. Verdienst, Beschäftigungsdauer, weitere Beschäftigungen und persönliche Angaben können dabei entscheidend sein.