

MINIJOBS (GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNGEN)

Eine Beschäftigung kann zum einen wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung) und zum anderen wegen ihrer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung) geringfügig sein. Für Minijobs (geringfügige Beschäftigungen) gelten sozialversicherungs- und steuerrechtliche Sonderregelungen. Arbeitsrechtlich gelten aber die gleichen Rechtsvorschriften wie für andere Arbeitnehmer.

VERSCHIEDENE ARTEN VON MINIJOBS

Man unterscheidet drei Arten von Minijobs:

- die geringfügig entlohten Minijobs (sog. 450-Euro-Minijob)
- die kurzfristigen Minijobs
- die geringfügig entlohten oder kurzfristigen Minijobs in Privathaushalten

GRUNDSÄTZLICHES

Alle drei Arten von Minijobs sind für den **Arbeitnehmer** sozialversicherungsfrei in der Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung.

Der **Arbeitgeber** zahlt für die **geringfügig entlohten** Minijobs in der Regel pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, Umlagebeiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie die Insolvenzgeldumlage an die Minijob-Zentrale.

Bei **kurzfristigen Minijobs** muss auch der **Arbeitgeber** keine Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen, hier fallen nur die Umlagebeiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und für die Insolvenzgeldaufwendungen an.

Alle Formen der geringfügigen Beschäftigung unterliegen grundsätzlich der **Steuerpflicht**. Nähere Auskünfte erteilen die Minijob-Zentrale oder die Finanzbehörden.

Ansprechpartner für Mitgliedsunternehmen: Monika Herbutt	Bearbeitet am: 13.11.2015
Verfasser: Ulrike Augustin	IHK-Service: Tel.: 089 / 5116-0
Durchwahl: 089 / 5116 - 1150	Anschrift: Balanstraße 55 – 59 81541 München
E-Mail: monika.herbutt@muenchen.ihk.de	Homepage: www.muenchen.ihk.de

Wichtig: Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung obliegt dem Arbeitgeber. Hierbei kommt der seit 1. Januar 2011 geltenden Pflicht des Arbeitgebers, eine Erklärung des geringfügig Beschäftigten über weitere Beschäftigungen sowie die Bestätigung, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen ist, zu den Entgeltlagen zu nehmen, besondere Bedeutung zu.

MINIJOBZENTRALE

Zentrale Einzugs- und Meldestelle für geringfügig Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Minijob-Zentrale

45115 Essen

Tel: 0355 2902-70799 (Service-Center)

E-Mail minijob@minijob-zentrale.de

Internet www.minijob-zentrale.de

Die Minijob-Zentrale stellt auf Ihrer Internetseite Broschüren und Formulare zur Verfügung sowie eine „Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte“.

MELDEPFLICHTEN

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, den einzelnen Arbeitnehmer (geringfügig entlohnte und kurzfristig Beschäftigte sowie Minijobber in Privathaushalten) bei der **Minijob-Zentrale** anzumelden. Neben der individuellen Meldung zur Sozialversicherung für jeden Arbeitnehmer ist der Minijob-Zentrale auch ein Beitragsnachweis zu übermitteln. Hierfür benötigen die Arbeitgeber die achtstellige Betriebsnummer, die beim Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit beantragt wird.

Weiterhin sind geringfügig Beschäftigte **beim zuständigen Unfallversicherungsträger** zur gesetzlichen Unfallversicherung anzumelden und es sind dort individuelle Beiträge zu entrichten (Besonderheiten gelten für Minijobs in Privathaushalten, siehe dort). Die für den jeweiligen Wirtschaftszweig zuständige Berufsgenossenschaft kann im Portal der gewerblichen Berufsgenossenschaften unter www.berufsgenossenschaft.de ermittelt oder beim Landesverband Südost der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (Tel. 089 62272-300) erfragt werden.

Die **zusätzliche Sofortmeldepflicht** in den Wirtschaftszweigen:

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Personenbeförderungsgewerbe,
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Unternehmen der Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigungsgewerbe,
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen und
- Fleischwirtschaft.

gilt auch für Minijobs und muss **spätestens bei Beschäftigungsaufnahme** direkt an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) erfolgen.

Nähere Informationen zu den verschiedenen Meldepflichten und zum Beitragsverfahren für Arbeitgeber finden Sie auf den Internetseiten der Minijob-Zentrale. Die IHK kann hierzu keine Auskunft geben.

Hinsichtlich der steuerlichen Meldepflichten wenden Sie sich bitte an die Minijob-Zentrale oder die Finanzbehörden.

ANWENDUNG ARBEITSRECHTLICHER VORSCHRIFTEN

Geringfügig Beschäftigte sind grundsätzlich wie teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zu behandeln. Daher sind die Arbeitsrechtsvorschriften auf sie anwendbar. Insbesondere folgende arbeitsrechtlichen Grundsätze sind zu beachten:

- Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (siehe IHK-Merkblatt „Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz“)
- Niederschrift der vereinbarten wesentlichen Arbeitsbedingungen nach dem Nachweisgesetz (schriftlicher Arbeitsvertrag)
- Gleichbehandlungsgrundsatz
- Erholungsurlaub (siehe IHK-Merkblatt „Gesetzlicher Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers“)
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei Schwangerschaft und Mutterschaft sowie bei Arbeitsausfall aufgrund eines Feiertages (siehe IHK-Merkblatt „Mutterschutz“)
- Sonderzahlungen/Gratifikationen (siehe IHK-Merkblatt „Sondervergütungen“)

- Kündigungsfristen und –schutz (siehe IHK-Merkblätter „Gesetzliche Kündigungsfristen“, „Die ordentliche Kündigung im Arbeitsrecht“ und „Außerordentliche (fristlose) Kündigung“)

DOKUMENTATION DER ARBEITSZEIT

Nach dem Mindestlohngesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung muss spätestens innerhalb einer Woche nach der Arbeitsleistung erfolgen und mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

450-EURO-MINIJOB (GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGUNG)

VERDIENSTGRENZEN AB 01.01.2013

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung **regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt**. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht. Der Betrachtungszeitraum umfasst dabei maximal 12 Monate. Das entspricht einer Verdienstgrenze von maximal 5.400 Euro pro Jahr bei durchgehender, mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung. Unterliegt der Beschäftigungsumfang jedoch erheblichen Schwankungen, kann sich der Charakter der Beschäftigung unter Umständen ändern, so dass keine geringfügige Beschäftigung mehr anzunehmen ist. Dem regelmäßigen monatlichen Arbeitsverdienst sind einmalige Einnahmen hinzuzurechnen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden, wie z. B. das Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ist vom Arbeitgeber vorausschauend bei Beginn der Beschäftigung bzw. erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen zu ermitteln.

Nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gehören einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt werden, **soweit sie steuerfrei sind** (z. B. steuerfreie Aufwandsentschädigungen bis zu 2.400 Euro im Kalenderjahr). Ein gelegentliches und **nicht vorhersehbares** Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht zur Versicherungspflicht. Über Einzelheiten informiert die MinijobZentrale.

Ein **Überschreiten der Verdienstgrenze von 450 Euro sollte immer mit der Minijob-Zentrale geklärt werden.**

Wird die 450-Euro-Verdienstgrenze überschritten, kann ein sogenannter „Midijob“ vorliegen, d.h. eine Beschäftigung in der Gleitzone mit einem Arbeitsentgelt zwischen 450,01 und 850,00 Euro. Während der Arbeitgeber die normalen Sozialbeiträge zu zahlen hat, steigen die vom Arbeitnehmer zu zahlenden Sozialabgaben nur langsam an. Die Beitragsanteile des Arbeitnehmers und Arbeitgebers können mit Hilfe des Gleitzonenrechners der Deutschen Rentenversicherung berechnet werden (www.deutsche-rentenversicherung.de, Suchbegriff: Gleitzonenrechner). Für Beschäftigungen in der Gleitzone ist nicht die Minijob-Zentrale, sondern die jeweilige Krankenkasse des Arbeitnehmers für die Meldungen zur Sozialversicherung und den Einzug der Sozialversicherungsbeiträge zuständig. Nähere Informationen erteilen die Sozialversicherungsträger.

450-Euro-Minijob neben versicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung

Neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann nur ein sozialversicherungsfreier 450-Euro-Minijob ausgeübt werden. Der zweite und jeder weitere 450-Euro-Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist in der Regel versicherungspflichtig in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Lediglich Arbeitslosenversicherungsbeiträge müssen für diese Beschäftigungen nicht gezahlt werden. Ausgenommen von der Zusammenrechnung mit der versicherungspflichtigen Beschäftigung wird stets der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob.

Nicht zusammengerechnet werden Einkünfte aus 450-Euro-Minijobs und Einkünfte, die neben den 450-Euro-Minijobs aus Wehrdienst, Zivildienst, während einer Elternzeit oder aufgrund von Arbeitslosigkeit von der Agentur für Arbeit bezogen werden. In diesen Fällen bleiben die Minijob-Regelungen anwendbar, sofern das Arbeitsentgelt aus allen Minijobs zusammen nicht mehr als 450 Euro beträgt.

Mehrere 450-Euro-Minijobs ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung

Hat ein Arbeitnehmer, der keiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgeht, mehrere 450-Euro-Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander, sind die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen zusammenzurechnen (nicht zu berücksichtigen sind Arbeitsentgelte aus kurzfristigen Beschäftigungen). Wird bei Zusammenrechnung mehrerer 450-Euro-Minijobs die monatliche Grenze von 450 Euro überschritten, so handelt es sich nicht mehr um Minijobs. Vielmehr sind diese Beschäftigungen alle versicherungspflichtig und bei der zuständigen Krankenkasse zu melden.

Pauschalabgabe des Arbeitgebers

Innerhalb der Einkommensgrenze bis 450 Euro sind **die Beschäftigten** von Steuern und Sozialabgaben (Ausnahme Rentenversicherung) befreit (Brutto für Netto).

Der **Arbeitgeber** zahlt eine Pauschalabgabe von rund 30 Prozent.

Die Pauschalabgabe teilt sich folgendermaßen auf (Stand November 2014):

- 15 % Rentenversicherung
- 13 % Krankenversicherung (soweit pflichtversichert in der gesetzlichen Krankenkasse)
- 2 % Pauschsteuer (bei Verzicht auf Besteuerung nach individuellen Lohnsteuermerkmalen)
- 1 % U1-Umlage (Krankheit) nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz, wenn nicht mehr als 30 Arbeitnehmer und Beschäftigungsverhältnis nicht von vornherein auf bis zu vier Wochen befristet
- 0,3 % U2-Umlage (Mutterschaft)
- 0,15 % Insolvenzgeldumlage

Zusätzlich fallen für den Arbeitgeber Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung an (siehe oben unter „Meldepflichten“).

Lohnsteuer

Neben der Möglichkeit der Erhebung der individuellen Lohnsteuer besteht bei 450-Euro-Minijobs auch die Möglichkeit der pauschalen Lohnsteuererhebung. Das Steuerrecht unterscheidet hier zwischen einer 2-prozentigen einheitlichen Pauschsteuer und einer pauschalen Lohnsteuer von 20 Prozent (zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer).

Nähere Hinweise hierzu können Sie der Internetseite der Minijob-Zentrale unter „Minijobs im gewerblichen Bereich“ entnehmen.

Rentenversicherungspflicht bei Aufnahme eines 450-Euro-Jobs ab 01.01.2013

Personen, die ab dem 01.01.2013 ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht. Da der Arbeitgeber für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bereits den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgelts zahlt, ist nur die geringe Differenz zum allgemeinen Beitragssatz (2015: 18,7 Prozent) auszugleichen. Das sind derzeit 3,7 Prozent Eigenanteil für den Minijobber.

Alternativ zur vollen Rentenversicherungspflicht können sich Minijobber von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Hierfür ist ein schriftlicher Befreiungsantrag erforderlich. Dann entfällt der Eigenanteil des Minijobbers und nur der Arbeitgeber zahlt den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung. Hierdurch verlieren Minijobber, die nicht anderweitig der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen, die Ansprüche auf einen Großteil der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Nähere Informationen zu den Melde- und Dokumentationspflichten sowie zu den Voraussetzungen und Wirkungen eines Befreiungsantrags sind bei der Minijob-Zentrale erhältlich.

Bestandsschutz für bereits 2012 bestehende Beschäftigungen

Minijobber, die in ihrem Minijob vor dem 1. Januar 2013 versicherungsfrei in der Rentenversicherung waren, bleiben es auch weiterhin. Sie haben aber jederzeit die Möglichkeit, durch Beitragsaufstockung auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten.

Achtung: Wurde das Arbeitsentgelt nach dem 31.12.2012 auf regelmäßig mehr als 400 Euro, aber nicht mehr als 450 Euro, angehoben, handelt es sich ab diesem Zeitpunkt um einen rentenversicherungspflichtigen Minijob nach neuem Recht. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kann aber beantragt werden.

Erklärung über weitere Beschäftigungen

Arbeitgeber sind verpflichtet eine Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über weitere Beschäftigungen sowie die Bestätigung, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen ist, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNGEN

Auch für kurzfristig Beschäftigte gelten die oben genannten Meldepflichten. Für kurzfristige Minijobs fallen keinerlei Sozialversicherungsbeiträge an (also auch keine Arbeitgeberpauschalbeiträge zur Sozialversicherung). An die Minijob-Zentrale abzuführen sind aber **Umlagen** nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (Mutterschaft und ggf. Krankheit) sowie die Insolvenzgeldumlage. Zudem besteht Beitragspflicht zur **gesetzlichen Unfallversicherung** bei der zuständigen Berufsgenossenschaft.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie für eine **Zeitdauer** ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als

- drei Monate oder
- insgesamt 70 Arbeitstage

nach ihrer Eigenart (z. B. Erntehilfe) oder im Voraus vertraglich begrenzt ist und **nicht berufsmäßig** ausgeübt wird. Auf die Höhe des Einkommens aus einer solchen Beschäftigung kommt es – anders als bei den 450-Euro-Minijobs - nicht an.

Ab dem 01.01.2019 darf die Beschäftigung längstens nur zwei Monate oder 50 Arbeitstage dauern.

Zeitdauer

Wird die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt, ist der Dreimonatszeitraum maßgeblich. Bei Beschäftigung an regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist der Zeitraum von 70 Arbeitstagen maßgebend.

Eine kurzfristige Beschäftigung kann auch kalenderjahrüberschreitend ausgeübt werden, vorausgesetzt sie ist von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet. Bei einer Beschäftigung vom 15. Oktober bis 15. März des Folgejahres beispielsweise liegt daher **keine** kurzfristige Beschäftigung vor, da die Beschäftigung von vornherein auf mehr als drei Monate befristet ist, auch wenn im jeweiligen Kalenderjahr der Drei-Monats-Zeitraum nicht überschritten wird.

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung **unvorhergesehen** drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein. Stellt sich bereits vor Erreichen der drei Monate oder 70 Arbeitstage heraus, dass die Beschäftigung länger dauern wird, beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tage, an dem das **Überschreiten erkennbar** wird.

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Minijobs ohne Rücksicht auf die Höhe der erzielten Arbeitsentgelte zusammenzurechnen. Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des Dreimonatszeitraums 90 Kalendertage. Dies gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen jeweils um volle Kalendermonate handelt. Sind bei einer Zusammenrechnung

Zeiten, in denen die Beschäftigung regelmäßig an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wurde, und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit von weniger als fünf Tagen zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 70 Arbeitstagen auszugehen.

Befristung durch Rahmenvertrag

Auch wenn die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr nicht überschritten wird, **liegt ein kurzfristiger Minijob nicht vor**, wenn die Beschäftigung im Rahmen eines **Dauerarbeitsverhältnisses** oder eines **regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses** ausgeübt wird. Dies ist dann der Fall, wenn sie von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über einen längeren Zeitraum ausgeübt werden soll. Es besteht allerdings die Möglichkeit, eine Beschäftigung für maximal ein Jahr zu befristen und damit die Voraussetzungen für einen kurzfristigen Minijob zu erfüllen, wenn dies über einen Rahmenarbeitsvertrag erfolgt, der einen Arbeitseinsatz von maximal 70 Arbeitstagen vorsieht. Wird im Anschluss an einen solchen Vertrag mit einem Abstand von mindestens zwei Monaten ein neuer Rahmenarbeitsvertrag mit einer Befristung bis zu einem Jahr und einer Begrenzung auf maximal 70 Arbeitstage abgeschlossen, kann im Regelfall vom Beginn des neuen Rahmenarbeitsvertrages an wiederum von einem kurzfristigen Minijob ausgegangen werden. Innerhalb eines Kalenderjahres dürfen die 70 Arbeitstage nicht überschritten werden.

Keine Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt weiterhin auch dann nicht mehr vor, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro im Monat übersteigt (die Berufsmäßigkeit muss also nur dann geprüft werden, wenn der Arbeitnehmer das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt von 450 Euro überschreitet). Eine Beschäftigung wird u. a. dann berufsmäßig ausgeübt, wenn sie nicht mehr von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Sie darf nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts bzw. -standards bestimmend sein. Personen, die beschäftigungslos und bei der Arbeitsagentur für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Arbeitssuchende gemeldet sind, sind als berufsmäßig beschäftigt anzusehen.

Lohnsteuer

Die Besteuerung des Arbeitsentgelts aus kurzfristigen Minijobs erfolgt anhand der Lohnsteuermerkmale, die dem zuständigen Finanzamt vorliegen. Unter bestimmten Voraussetzungen und bei Verzicht auf die Erhebung der Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen

kann das Arbeitsentgelt aus kurzfristigen Minijobs pauschal mit 25 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer versteuert werden.

Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei den Finanzverwaltungen.

Erklärung über weitere Beschäftigungen

Arbeitgeber sind verpflichtet eine Erklärung des kurzfristig Beschäftigten über weitere Beschäftigungen sowie die Bestätigung, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen ist, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

MINIJOBS IN PRIVATHAUSHALTEN

Für Minijobs in Privathaushalten gelten einige Besonderheiten, insbesondere zahlt der Arbeitgeber geringere Pauschalbeiträge, die Beiträge werden im sogenannten Haushaltsscheckverfahren eingezogen und die Unfallversicherungsbeiträge werden von der Minijob-Zentrale eingezogen. Zudem gibt es besondere Steuerermäßigungen.

Nähere Informationen finden Sie unter www.minijob-zentrale.de.

BESCHÄFTIGUNG VON STUDENTEN, PRAKTIKANTEN, AUSZUBILDENDEN UND GRENZGÄNGERN

Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung von Studenten, Praktikanten, Auszubildenden und Grenzgängern gelten Sonderregelungen. Nähere Informationen erhalten Sie unter www.minijob-zentrale.de unter „Besonderheiten einzelner Personengruppen“.

Hinweis:

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK für München und Oberbayern für ihre Mitgliedsunternehmen.

Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der fachlichen und rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.