

Berufsmäßigkeit

Eine Beschäftigung ist dann berufsmäßig, wenn sie nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für den Arbeitnehmer ist. Dann ist der Arbeitnehmer auch grundsätzlich sozialversicherungspflichtig und eine Beschäftigung als kurzfristiger Minijobber ist ausgeschlossen.

Worum handelt es sich?

Eine berufsmäßige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für den Arbeitnehmer ist. Die Beschäftigung darf nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts und Lebensstandards bestimmend sein. Bei der Bestimmung von Berufsmäßigkeit muss die Frage beantwortet werden, ob der Arbeitnehmer zum Personenkreis der Erwerbstätigen zählt. Sie ist vom Arbeitgeber anhand von Indizien im jeweiligen Einzelfall bei Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung unabhängig von der tatsächlichen Einkommenssituation des Arbeitnehmers zu beantworten. Berufsmäßigkeit kann sich beispielsweise **aus dem Status des Arbeitnehmers oder aufgrund seines Erwerbsverhaltens** ergeben. Berufsmäßigkeit ist aber nur zu prüfen, wenn die Aushilfe mehr als 556 Euro im Monat verdienen soll. Abhängig vom **Status des Arbeitnehmers** kann man entweder grundsätzlich Berufsmäßigkeit annehmen oder ausschließen. Immer annehmen kann man Berufsmäßigkeit bei

- beschäftigungslosen Ausbildung- oder Arbeitsuchenden,
- Sozialhilfeempfängern,
- Asylbewerbern und Geduldeten,
- einer ruhenden Hauptbeschäftigung wegen Elternzeit oder unbezahlten Urlaubs oder
- einer Beschäftigung zwischen Schul- oder Studienende einerseits und Aufnahme einer Berufstätigkeit andererseits.

Immer ausschließen kann man Berufsmäßigkeit bei einem Arbeitnehmer, der die kurzfristige Beschäftigung ausübt neben

- einer Hauptbeschäftigung,
- einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr,
- dem Bundesfreiwilligendienst oder
- dem Bezug von Vorruhestandsgeld.

Arbeitnehmer, die noch nicht (z. B. Studierende) oder nicht mehr (z.B. Altersvollrentner) zu den Erwerbstätigen zählen, können allenfalls aufgrund ihres Erwerbsverhaltens berufsmäßig werden. Berufsmäßigkeit **aufgrund des Erwerbsverhaltens** wird angenommen, wenn die Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 556 Euro bei allen Arbeitgebern insgesamt mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr betragen. Dabei sind die Zeiten der Arbeit- oder Ausbildungssuche im Kalenderjahr zu berücksichtigen.

Informationsportal für Arbeitgeber

Welcher Zweck wird erfüllt?

Grundsätzlich sind alle Arbeitnehmer, die ein Arbeitsentgelt von mehr als 556 Euro im Monat beziehen, in vollem Umfang in der Sozialversicherung abgesichert; dementsprechend müssen Beiträge abgeführt werden. Hiervon sollen nur Arbeitnehmer ausgenommen werden, die für begrenzte Zeiträume zur Aushilfe arbeiten und finanziell ohne staatliche Unterstützung anderweitig in der Sozialversicherung abgesichert sind. Für alle anderen Aushilfen kommt der Beschäftigung so viel Bedeutung zu, dass sie wesentlich zum Lebensunterhalt beiträgt und deshalb nicht als sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung behandelt werden kann.

Welche Norm ist die Grundlage?

[§ 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV](#)

Die ergänzenden Dokumente der Sozialversicherung zu [Geringfügigen Beschäftigungen](#) finden Sie in der SV-Bibliothek des Informationsportals.

Wo kann ich mich informieren?

[Berufsmäßige Beschäftigung bei gewerblichen Minijobs](#) und [berufsmäßige Beschäftigung bei Minijobs im Haushalt](#) werden unter den angegebenen Links ausführlich von der Minijob-Zentrale erläutert. Dort finden Sie auch [Kontakt zur Minijob-Zentrale](#) mit persönlichen Ansprechpartnern unter einer kostenfreien Hotline.

Was muss ich tun?

Wenn Sie einen Arbeitnehmer als kurzfristigen Minijobber beschäftigen wollen, müssen Sie auf jeden Fall sicherstellen, dass die geplante Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Sie können dies hier im Informationsportal unter [Kurzfristiger Minijobber](#) tun. Die Minijob-Zentrale hat auch eine [Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit](#) unter dem angegebenen Link bereitgestellt, in der die meisten Konstellationen beschrieben sind.

Was ist später wichtig?

Sie als Arbeitgeber müssen die Berufsmäßigkeit jedes Mal neu bewerten, wenn Sie einen Arbeitnehmer als kurzfristigen Minijobber beschäftigen wollen. Das gilt auch bei einer Person, die Sie bereits einmal als kurzfristigen Minijobber beschäftigt haben, da sich in den Lebensumständen Ihres Arbeitnehmers Änderungen ergeben haben können.