

FAQ des Webinars "Versicherungsrecht kompakt: Minijobs und Studenten"

Studenten

Eine Werkstudentin ist bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt (19 Stunden/Woche) und möchte bei uns zusätzlich noch 15 Nächte in der Nachtbereitschaft machen. Ist dies möglich, ohne den Status der Werkstudentin zu verlieren?

Möglich ist dies, da die Überschreitung der für Werkstudenten maßgeblichen 20 Stunden Beschäftigungszeit in den Nachtstunden erfolgt. Allerdings ist Versicherungsfreiheit ausgeschlossen, wenn diese Beschäftigungen mit mehr als 20 Stunden in der Woche zeitlich unbefristet oder auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen befristet sind.

Wie stuft ich eine studentische Aushilfe ein, die zunächst als Werkstudentin beschäftigt wird, dann aber im Jahresdurchschnitt unter 5.400 Euro verdient?

Die Beurteilung, welche Art von Beschäftigung (Werkstudent oder Minijob) ausgeübt wird, erfolgt immer zukunftsorientiert. Erkennt der Arbeitgeber, dass seine Einschätzung für die Vergangenheit falsch war, so bleibt es bei dieser Einschätzung. Für die Zukunft ist eine erneute gewissenhafte Schätzung des voraussichtlichen Arbeitsentgelts vorzunehmen und der versicherungsrechtliche Status gegebenenfalls zu ändern.

Muss für Studenten mit Studentenversicherung der Pauschalbeitrag gezahlt werden?

Ja, der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung für Minijobber fällt immer an, wenn der geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Dabei ist unerheblich, ob es sich bei dieser Versicherung um eine Pflichtversicherung (zum Beispiel als Arbeitnehmer oder als Student), eine freiwillige Versicherung oder eine Familienversicherung handelt.

Benötigen Studenten unbedingt eine Immatrikulationsbescheinigung aus Deutschland, oder kann es auch eine Immatrikulationsbescheinigung aus dem Ausland sein?

Alle Aussagen zur Anwendung der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen gelten auch für Studenten, die an vergleichbaren ausländischen Bildungseinrichtungen eingeschrieben sind und in Deutschland arbeiten.

Ein Student ist noch immatrikuliert, hat jedoch bereits das Zweite Staatsexamen (Jura) geschrieben. Gilt er noch als Werkstudent?

Als Werkstudenten können auch solche Studenten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sein, die bereits ein Bachelor-, Master- oder Staatsexamen abgelegt haben, das Studium aber in einem Aufbau- oder Ergänzungsstudium oder sogar in einem Zweitstudium fortsetzen. Hierbei dürfen die Studenten jedoch nicht nur lediglich eingeschrieben sein, sondern müssen auch hier ihre überwiegende Zeit (20-Stunden-Theorie) dem Studium widmen. Erst mit der schriftlichen Bekanntgabe der Prüfungsnoten endet der Status als Werkstudent.

Zu den ordentlich Studierenden gehören auch solche Studenten, die bereits ein Diplom, Master- bzw. Magistergrad oder Staatsexamen abgelegt und damit einen berufsqualifizierenden Abschluss erreicht haben, das Studium aber in einem Aufbau- oder Ergänzungsstudium oder in einem Zweitstudium fortsetzen. Voraussetzung für die Zugehörigkeit zum Kreis der ordentlich Studierenden ist in diesem Fall jedoch, dass diese Studenten nicht lediglich eingeschrieben sind, sondern sich tatsächlich ihrem Studium widmen. Eine bloße Weiterbildung oder Spezialisierung reicht insofern nicht aus.

Gelten auch Studenten aus dem Ausland (EU oder nicht EU), die dort eingeschrieben und im Urlaubssemester sind und nun in Deutschland eine Studentische Hilfsfähigkeit aufnehmen wollen, als ordentliche Studenten? Können diese wie normale Studenten behandelt werden?

Alle Aussagen zur Anwendung der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen gelten auch für Studenten, die an vergleichbaren ausländischen Bildungseinrichtungen eingeschrieben sind und in Deutschland arbeiten.

Eine Beschäftigung während eines Urlaubssemesters wird nicht von dem Werkstudentenprivileg erfasst. Eine Beschäftigung in dieser Zeit führt folglich zur Versicherungspflicht, wenn sie nicht im Rahmen der Regelungen einer geringfügigen Beschäftigung ausgeübt wird.

Sind ab dem Jahr 2022 keine Studentenverträge mehr möglich?

Bisher gibt es keine entsprechende gesetzliche Regelung bzw. Änderung des bestehenden Rechts, so dass zunächst auch im Jahr 2022 das Werkstudentenprivileg weiter gilt.

Minijobs

Folie 10: Kann ich 450 Euro als Provision auszahlen?

Provisionen sind, wenn sie im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gezahlt werden, Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Im Rahmen eines Minijobs sind somit Provisionszahlungen bis 450 Euro im Monat möglich, wenn daneben kein weiteres Arbeitsentgelt zur Auszahlung kommt.

Wie verhält es sich mit dem Mindestlohn, wenn ein Minijob nicht nach Stunden, sondern nach Artikeln/Stückzahlen bezahlt wird (zum Beispiel Austragen von Zeitungen/Prospekten)?

Erfolgt die Entgeltzahlung nicht nach Stunden, sondern nach einem Stück- oder Akkordlohn, so ist dies im Hinblick auf den Mindestlohn zulässig. Der Arbeitgeber muss jedoch gewährleisten, dass dem Arbeitnehmer zurzeit mindestens 9,60 Euro pro Arbeitsstunde gezahlt wird.

Gelten die 450 Euro auch, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Monats beginnt und endet und danach nicht fortführt?

Ja, die 450-Euro-Grenze ist ein Monatswert und gilt auch, wenn die Beschäftigung nur ein Teil des Monats ausgeübt wird.

Bei wiederholten Zahlungen sollte jedoch das Gewohnheitsrecht oder die betriebliche Übung beachtet werden, da hieraus ebenso Entgeltansprüche entstehen können.

Wenn Rechtsanspruch auf Einmalzahlung (Urlaubs-/Weihnachtsgeld) explizit per Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde, und dieses dennoch regelmäßig gezahlt wird, würde bei Prüfung dann auch von regelmäßigem Entgelt ausgegangen werden? Ergänzung: Im Arbeitsvertrag steht „Anspruch auf Sonderzuwendungen besteht nicht. Etwaige Sonderzuwendungen sind freiwillige Leistungen des Arbeitgebers; ein Anspruch besteht auch im Falle wiederholter Gewährung nicht.“

Es ist bei der Prüfung, ob die 450-Euro-Grenze für Minijobs eingehalten werden, auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (zum Beispiel aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache). Ein arbeitsrechtlich zulässiger schriftlicher Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt.

Wenn der Arbeitnehmer keinen Urlaub nimmt, da laut Arbeitsvertrag kein Urlaubsanspruch besteht, und somit nur die geleistete Arbeit bezahlt wird, kommt es nicht zu einer Überschreitung der 450-Euro-Grenze, wenn kein Urlaub bezahlt wird?

Es ist nicht möglich den gesetzlichen Urlaubsanspruch per Arbeitsvertrag auszuschließen. Urlaub nicht zu gewähren, nur weil z.B. keine festen Arbeitstage vereinbart sind, ist gesetzlich ebenso nicht zulässig. Das Bundesurlaubsgesetz ist da ganz eindeutig und enthält keine Ausnahmen. § 1 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) sagt: Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Ist es auch möglich, in einem Monat in verschiedenen Firmen hintereinander jeweils für einen Arbeitstag für 1 Stunde 450 Euro zu bekommen? Bleibt dies dann immer ein Minijob?

Endet eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, und beginnt danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, erfolgt für diesen Kalendermonat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte, so dass ein Überschreiten der 450-Euro-Grenze in diesem Kalendermonat unschädlich ist.

Anders verhält es sich hingegen, wenn mehrere – für sich gesehen geringfügig entlohnte – Beschäftigungen (auch bei verschiedenen Arbeitgebern) aufeinander folgen, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden. Überschreitet in diesen Fällen das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen insgesamt die Entgeltgrenze von 450 Euro, ist die später aufgenommene Beschäftigung, die zu einem Überschreiten der Entgeltgrenze in der Zusammenrechnung führt, nicht geringfügig entlohnt. Gleiches gilt für die zuerst aufgenommene Beschäftigung, wenn bereits zu ihrem Beginn bekannt ist, dass in demselben Kalendermonat eine weitere befristete geringfügig entlohnte Beschäftigung folgen soll, durch die die Entgeltgrenze überschritten wird.

Ist die Kombination aus Minijob und Ehrenamtspauschale und Übungsleiterpauschale beim selben Arbeitgeber (Verein) möglich?

Ja, es ist möglich, für nebenberufliche Tätigkeiten die Übungsleiter- und die Ehrenamtspauschale parallel zu zahlen. Wichtig hierbei ist jedoch, dass es sich jeweils um zwei unterschiedliche Tätigkeiten handelt, die auch durch entsprechende Verträge klar voneinander abgegrenzt sind.

Wie wird die Zeitjahr-Regelung angewendet, wenn die Entgeltgrenze in den Monaten

- August 2020,
- Oktober 2020,
- Juni 2021,
- Juli 2021 und
- September 2021

überschritten wird?

Der Jahreszeitraum ist in der Weise zu ermitteln, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. Als Monat gilt der Entgeltabrechnungszeitraum (Kalendermonat). Das Zeitjahr entspricht einem Zeitraum von zwölf Monaten, welcher mit dem Kalendermonat endet, für den aktuell die Beurteilung des Versicherungsstatus wegen nicht vorhersehbaren Überschreitens erfolgen soll. Wird die monatliche Arbeitsentgeltgrenze innerhalb des maßgebenden Zeitjahres in mehr als drei Monaten überschritten, ist das Überschreiten nicht mehr gelegentlich und begründet eine nicht geringfügige Beschäftigung, es sei denn, die in dem vom Arbeitgeber gewählten Jahreszeitraum für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts geltende Arbeitsentgeltgrenze von 5.400 Euro wird nicht überschritten. Die nicht geringfügige Beschäftigung besteht dann für die Dauer des nicht vorhersehbaren Überschreitens der Arbeitsentgeltgrenze. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt ab dem Zeitpunkt wieder vor, von dem an ein unvorhersehbares Überschreiten nicht mehr gegeben ist und das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer neu angestellten Jahresbetrachtung 450 Euro nicht übersteigt.

Für das genannte Beispiel bedeutet dies:

Juni 2021 – Jahreszeitraum Juli 2020 bis einschließlich Juni 2021 –
4x Überschreiten zulässig (August 2020, Oktober 2020, Juni 2021); gelegentliches Überschreiten gegeben

Juli 2021 – Jahreszeitraum August 2020 bis einschließlich Juli 2021 –
4x Überschreiten zulässig (August 2020, Oktober 2020, Juni 2021, Juli 2021); gelegentliches Überschreiten gegeben

September 2021 – Jahreszeitraum Oktober 2020 bis einschließlich September 2021 –
4x Überschreiten zulässig (Oktober 2020, Juni 2021, Juli 2021, September 2021); gelegentliches Überschreiten gegeben

Oktober 2021 – Jahreszeitraum November 2020 bis einschließlich Oktober 2021 –
4x Überschreiten zulässig (Juni 2021, Juli 2021, September 2021, Oktober 2021); gelegentliches Überschreiten gegeben

Ein Minijobber bekommt regelmäßig 450 Euro und einen 40-Euro-Tankgutschein. Besteht aufgrund der Regelmäßigkeit der Zahlung für den Tankgutschein Steuerfreiheit?

Ja, da dieser Gutschein unter die Sachbezugsregelung des § 8 Abs. 2 Nr. 11 EStG fällt (Sachbezugsfreigrenze bis 44 Euro im Monat). Durch die Steuerfreiheit, wird dieser Sachbezug auch nicht als Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bewertet.

Darf man bei Minijobbern über verstetigtes Arbeitsentgelt abrechnen (Arbeitszeitkonto), wenn zum Beispiel die wöchentliche/monatliche Arbeitszeit vertraglich festlegt und das Arbeitsentgelt in Summe im Jahr einschließlich Urlaub 5.400 Euro nicht überschreitet? Die Abrechnung soll über Stundenlohn erfolgen.

Um flexibel auf Produktionsspitzen, Nachfrageschwankungen oder Personalengpässe reagieren zu können, haben Arbeitgeber die Möglichkeit, die Personalplanung auf der Grundlage einer sogenannten „sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung“ vorzunehmen. Hierunter versteht man Arbeitszeitkonten, die in Form von Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten geführt werden.

Der Arbeitnehmer erhält ein vertraglich vereinbartes gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt (verstetigtes Arbeitsentgelt), dem abhängig vom Stundenlohn eine bestimmte Soll-Arbeitszeit zugrunde liegt. Er arbeitet aber je nach Bedarf unterschiedlich viele Stunden im Monat. Wenn die betriebliche Situation es erfordert, kann der Arbeitnehmer für die Dauer von maximal drei Monaten unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeitsleistung freigestellt werden. Die im Rahmen des Minijobs anfallenden Abgaben sind nicht von dem in dem jeweiligen Monat erwirtschafteten, sondern ausschließlich von dem monatlich vereinbarten und ausgezahlten Arbeitsentgelt an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

Muss der Arbeitnehmer den Minijob bei der Steuererklärung angeben, wenn der Arbeitgeber das Entgelt mit 2 Prozent pauschal versteuert?

Sofern das Entgelt aus dem Minijob mit 2 Prozent pauschal besteuert wird, braucht der Arbeitnehmer den Minijob bei einer Steuererklärung nicht angeben.

Zu Folie 22: Ist es möglich, in einem Monat 430 Euro, im nächsten Monat 470 Euro zu verdienen, solange der Schnitt bis zu 450 Euro ist?

Bei unvorhersehbar schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Bei neu eingestellten Arbeitnehmern kann dabei von der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers ausgegangen werden. Im Rahmen der Schätzung ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 Euro unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen. Die Tatsache, dass aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte oberhalb von 450 Euro erzielt werden, ist unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 Euro nicht überschritten wird.

Gilt die pauschale Besteuerung von 2 Prozent auch, wenn auf die Rentenversicherungspflicht verzichtet wird?

Ja, da der Arbeitgeber bei Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht gleichwohl den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent zur Rentenversicherung zahlen muss.

Gilt die Kündigungsfrist auch bei einer mündlichen Vereinbarung?

Ja, arbeitsrechtlich steht ein Minijobber einem Vollzeitbeschäftigten gleich. Die Art des Arbeitsvertrages (mündlich oder schriftlich) ist hierbei unerheblich.

Folie 28: Muss ein Minijobber die gleiche Anzahl an Urlaubstagen erhalten, die auch einem Festangestellten zusteht? Beispiel: Festangestellter hat 30 Tage Urlaub im Jahr. Muss der Minijobber auch 30 Tage bekommen?

Für Minijobber gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung. Demnach dürfen Minijobber nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Dies gilt im Arbeitsverhältnis für alle Maßnahmen und Vereinbarungen und somit auch für den Erholungsurlaub. Kann ein Vollzeitbeschäftigter mit 30 Tagen Urlaubsanspruch sechs Wochen Erholungsurlaub nehmen, so sind dem Minijobber entsprechend gleichviele Urlaubstage zu gewähren, dass er ebenso sechs Wochen Erholungsurlaub hat.

Zahlt der Arbeitgeber bei Krankheit des Kindes auch bei einem Minijobber das Entgelt fort? Bekommt der Arbeitgeber das fortgezahlte Entgelt aus der Umlageversicherung erstattet?

Minijobber haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Krankheit des Kindes, Schwangerschaft und Mutterschaft und Arbeitsausfall aufgrund von Feiertagen.

Hat das Kind sein 12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behindert, kann ein Elternteil zu dessen Pflege zu Hause bleiben und erhält für fünf Tage Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung bei Erkrankung des Kindes ergibt sich aus § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Der Arbeitgeber kann diese Verpflichtung durch Regelungen im Arbeitsvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages jedoch einschränken. In diesem Fall ist er allerdings verpflichtet, dem Minijobber unbezahlte Freistellung zu gewähren.

Die Aufwendung des Arbeitgebers bei Entgeltfortzahlung wegen Erkrankung eines Kindes sind nicht erstattungsfähig nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG), somit erfolgt keine Erstattung aus der sogenannten Umlageversicherung.

Zählen steuerfreie Zulagen (zum Beispiel Nachtzuschlag) zum regelmäßigen Arbeitsentgelt?

Nach § 3b Abs. 1 und 3 EStG sind Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge) neben dem Grundlohn gezahlt werden, steuerfrei, soweit sie bestimmte Vomhundertsätze des Grundlohns nicht übersteigen. Die Steuerfreiheit dieser Bezüge begründet jedoch nicht in vollem Umfang auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. SFN-Zuschläge sind dann Arbeitsentgelt und beitragspflichtig, soweit das Arbeitsentgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 Euro für jede Stunde beträgt. Dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und damit beitragspflichtig ist nur der Teil der SFN-Zuschläge, der auf einem den Stundengrundlohn von 25 Euro übersteigenden Betrag beruht, jedoch nicht der vollständige SFN-Zuschlag.

In der Regel dürften die in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung gewährten SFN-Zuschläge nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sein.

Die Mindestbemessungsgrundlage bei Rentenversicherungspflicht beträgt 175 Euro. Diese ist nicht zu beachten für Beschäftigte, die eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung haben. Ist diese Grenze auch nicht zu beachten bei Arbeitnehmern in Elternzeit?

Für die Berechnung der Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung für Minijobber ist als Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ein Betrag in Höhe von 175 Euro pro Kalendermonat zu Grunde zu legen. Für Personen, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausüben, sind die Arbeitsentgelte für die Prüfung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Sofern neben der geringfügig entlohnten Beschäftigung eine rentenversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung besteht, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nicht zu prüfen. In diesem Fall wird unterstellt, dass die beitragspflichtigen Einnahmen in der Rentenversicherung mindestens 175 Euro im Monat betragen. Gleiches gilt, wenn der geringfügig entlohnte Beschäftigte bereits aufgrund anderer Tatbestände der Rentenversicherungspflicht unterliegt. Hierunter fällt auch die Zeit, für die eine Kindererziehungszeit angerechnet wird. Wird somit für die Elternzeit eine Kindererziehungszeit in der Rentenversicherung angerechnet, sind die Rentenversicherungsbeiträge aus dem Minijob nach dem tatsächlichen Entgelt und nicht nach der Mindestbemessungsgrundlage zu berechnen.

Bekomme ich als Arbeitgeber bei Krankheit des Minijobber 80 Prozent als Entgeltfortzahlungserstattung aus der Umlage erstattet?

Ja, sofern Sie als Arbeitgeber umlagepflichtig sind und die Beiträge (Umlage) an die Arbeitgebersicherung der Minijob-Zentrale zahlen, haben Sie auch einen Erstattungsanspruch, wenn Sie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall des Arbeitnehmers gezahlt haben.

Folie 31: Zu welchem Zeitpunkt ist die Übergangszeit vom 1. Juni 2021 bis 31. Oktober 2021 in Kraft getreten?

Die Änderungen der Zeitgrenzen wurden in das „Vierte Gesetz zur Änderung des Seefischereigesetzes“ aufgenommen. Dieses Gesetz wurde am 31. Mai 2021 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht, so dass die Übergangsregelung am 1. Juni 2021 in Kraft getreten ist.

Das Gesetz verlängert die zulässige Dauer kurzfristiger sozialversicherungsfreier Beschäftigung ausnahmsweise auf eine Höchstdauer von vier Monaten oder 102 Arbeitstagen (Vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen vom 1. März 2021 bis 31. Oktober 2021). Aufgrund einer Bestandsschutzregelung (§ 132 Satz 2 SGB IV) gilt die Zeitdauer von vier Monaten bzw. 102 Arbeitstagen nicht für Beschäftigungen, die bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Juni 2021 bestanden und nicht die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung nach der bis zum 31. Mai 2021 geltenden Zeitdauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstage erfüllt haben. Dadurch ergeben sich für bereits bestehende Beschäftigungen, die aufgrund der bis zum 31. Mai 2021 geltenden Regelung nicht kurzfristig waren, rückwirkend ab 1. März 2021 keine versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Änderungen.

Bei der Beurteilung einer Beschäftigung im März 2021 konnte der Arbeitgeber nicht wissen, dass am 1. Juni 2021 die Übergangsregelung in Kraft tritt, somit galten hier noch die drei Monate, da die Beschäftigung immer vorausschauend beurteilt werden müssen. Wird dann die Beschäftigung über den 31. Mai 2021 hinaus ausgeübt, kann die Übergangsregelung greifen.

„Innerhalb eines Kalenderjahres“ bedeutet bei kurzfristigen Beschäftigungen zum Beispiel das Kalenderjahr 2021, oder bezieht sich die Formulierung auf ein Zeitjahr (zum Beispiel 1. Mai 2021 bis 30. April 2022)?

Innerhalb eines Kalenderjahres bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines Jahres.

Folie 28: Ein Minijobber arbeitet an unterschiedlichen Tagen mit einer unterschiedlichen Anzahl von Stunden und wird in der Folge krank: Wie erfolgt die Berechnung der Entgeltfortzahlung für sechs Wochen durch den Arbeitgeber, wenn kein Arbeitsplan für die Zeit der Krankheit vorliegt?

Hier ist eine gewissenhafte Schätzung anhand der Erfahrungen und dem Durchschnitt der letzten drei Monate vorzunehmen.

Einem Minijobber (450 EUR/monatlich) wird zusätzlich ein Zimmer vom Arbeitgeber gestellt. Dieses ist mit 68 Euro anzusetzen – für die Dauer von sechs Monaten. Wie muss ich das abrechnen?

Da auch Sachbezüge für freie Unterkunft Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung sind, sind diese bei der Einhaltung der 450-Euro-Grenze mit zu berücksichtigen. Überschreitet das gezahlte Arbeitsentgelt zuzüglich des Werts des steuerpflichtigen Sachbezugs 450 Euro im Monat liegt kein Minijob, sondern eine versicherungspflichtige Beschäftigung vor.

Zusammenrechnung kurzfristiger Beschäftigungen: Handelt es sich auch um eine kurzfristige Beschäftigung, wenn es insgesamt zwölf Monate sind, aber die 70 Tage nicht überschritten werden?

Über eine Rahmenvereinbarung können Arbeitgeber eine Beschäftigung für längstens zwölf Monate auf bis zu 70 Arbeitstage befristen. Damit ist diese Beschäftigung ein kurzfristiger Minijob. Nach einer Pause von mindestens zwei Monaten im Anschluss daran eine erneute Rahmenvereinbarung mit Ihrem Minijobber geschlossen werden.

Kurzfristige Beschäftigung: Am Anfang wurden maximal drei Monate/70 Tage genannt. Auf der Folie 35 wurden bei einer Zusammenrechnung aber 90 Tage genannt. Muss ich also bei einer kurzfristigen Beschäftigung die 70 Tage und bei mehreren die 90 Tage beachten?

Eine kurzfristige Beschäftigung kann entweder auf drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt werden. Rechnet man nun mehrere kurzfristige Beschäftigungen zusammen, so kann es sein, dass auch Teilmonate vorliegen und zum Beispiel eine Beschäftigung einen Monat, eine weitere 40 Tage und eine dritte zehn Tage ange dauert hat. Hier dürfen dann insgesamt 90 Tage nicht überschritten werden.

Der Beschäftigte macht falsche Angaben zu Vorbeschäftigungen. Wie ist die Rechtslage?

Der Arbeitgeber ist Beitragsschuldner gegenüber der Sozialversicherung. Wird ein Minijob aufgrund falscher Angaben des Arbeitnehmers zu einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, hat der Arbeitgeber die entsprechenden Beitragszahlungen zu leisten. Er hat jedoch die Möglichkeit, zivilrechtlich den ihm entstandenen Schaden beim Arbeitnehmer einzufordern.

Erhöht sich die spätere Rente eines Minijobbers, wenn der Arbeitgeber pauschale Beiträge zur Rentenversicherung zahlt?

Bei einem Minijob müssen zunächst einmal der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Beiträge zur Rentenversicherung zahlen. Daraus erwirbt der Arbeitnehmer vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Zudem wird die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt.

Lässt sich der Arbeitnehmer von der Rentenversicherungspflicht befreien und zahlt deshalb keinen Eigenanteil mehr, erhält er nur anteilige Beitragsmonate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten, und das erzielte Arbeitsentgelt wird bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt.

Wie sind die Arbeitszeiten bei Minijobbern zu dokumentieren?

Seit Einführung des Mindestlohns besteht die Pflicht, die Arbeitszeiten zu dokumentieren. Entsprechende Muster für die Stundenaufzeichnung sind unter anderem auf der Internetseite der Minijob-Zentrale zu finden.

Stundenaufzeichnung für geringfügig Beschäftigte: Ist es richtig, dass Verwandte von Geschäftsinhabern keine Stundenaufzeichnung führen müssen?

Als gewerblicher Arbeitgeber müssen für Minijobber detaillierte Stundenaufzeichnungen geführt werden (§ 17 Mindestlohngesetz). Für Minijobber in Privathaushalten und bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen – Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers – besteht keine Aufzeichnungspflicht.

Muss bei dreimaliger Überschreitung der 450-Euro-Grenze bei geringfügigen Beschäftigungen trotzdem die Jahresgrenze von 5.400 Euro eingehalten werden?

Nein, bei einem unvorhersehbaren Überschreiten der 450-Euro-Grenze darf die 5.400-Euro-Jahresgrenze überschritten werden.

Gibt es bei Minijobs mit schwankender Arbeitszeit oder schwankendem Entgelt Vorgaben oder Handlungsempfehlungen, in welchem Maß/Korridor sich die Schwankungen (zum Beispiel im Gastro- und Hotelbereich) bewegen dürfen? Welche Schwankungen können beansprucht werden, ohne dass das Arbeitsverhältnis als „Arbeit auf Abruf“ betrachtet wird?

Schwankungen in der Arbeitszeit und somit auch im Arbeitsentgelt sind auch bei Minijobs nicht grundsätzlich verboten. Zu beachten ist jedoch, dass das Arbeitsentgelt im Jahr 5.400 Euro nicht überschreitet. Zweckmäßig ist es hierbei mit flexiblen Arbeitszeitkonten die Arbeitszeit und das Entgelt zu erfassen.

Der Arbeitnehmer erhält ein vertraglich vereinbartes gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt (verstetigtes Arbeitsentgelt), dem abhängig vom Stundenlohn eine bestimmte Soll-Arbeitszeit zugrunde liegt. Er arbeitet aber je nach Bedarf unterschiedlich viele Stunden im Monat. Wenn die betriebliche Situation es erfordert, kann der Arbeitnehmer für die Dauer von maximal drei Monaten unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeitsleistung freigestellt werden. Die im Rahmen des Minijobs anfallenden Abgaben sind nicht von dem in dem jeweiligen Monat erwirtschafteten, sondern ausschließlich von dem monatlich vereinbarten und ausgezahlten Arbeitsentgelt an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

Müssen Schülerpraktikanten bei der Unfallversicherung gemeldet werden?

Absolvieren Schüler der 9. oder 10. Klasse während des Schuljahres ein sogenanntes Schulpraktikum, ist dies Teil der schulischen Ausbildung und daher über die Schüler-Unfallversicherung der jeweiligen Schule versichert.