

FAQ des Webinars "Änderungen bei Mini- und Midijobs"

Minijob

Darf der Arbeitnehmer auch mehr als zehn Wochenstunden arbeiten, wenn er nur alle zwei Wochen eingesetzt wird und die 520 Euro nicht überschritten werden?

Ja, die Verteilung der Arbeitsstunden ist bei Minijobber unerheblich, lediglich das Arbeitsentgelt darf die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten.

Sobald der Mindestlohn wieder erhöht wird von z.B. 12 Euro auf 12,50 Euro dann ändert sich auch die Grenze auf über 520 Euro?

Durch das Inkrafttreten des neuen Absatzes § 8 Absatz 1a SGB IV zum 1. Oktober 2022 ist die Geringfügigkeitsgrenze an den Mindestlohn gekoppelt. Ändert sich die Höhe des Mindestlohnes, so ändert sich auch die Geringfügigkeitsgrenze.

Ist auch angedacht, die Höchstgrenze bei der Familienversicherung anzuheben? Bisher liegt diese bei 470 Euro. Wenn nun 520 Euro verdient werden, werden viele Studierende eigene Beiträge zur Kranken-/Pflegeversicherung zahlen müssen.

Hier wurde ebenfalls eine Anpassung für diejenigen vorgenommen, die einen Minijob ausüben. Auch hier wurde ins Gesetz die nunmehr flexible Geringfügigkeitsgrenze eingebracht; so heißt es dort „...für Familienangehörige, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder § 8a SGB IV in Verbindung mit § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausüben, ist ein regelmäßiges monatliches Gesamteinkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze zulässig.“

Gilt bei den Minijobs auch weiterhin, dass der Minijobber sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen kann? Der Arbeitgeber zahlt weiterhin die Pauschalbeiträge.

Ja, eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für Minijobber ist auch weiterhin möglich.

Kann ein Mitarbeiter auf Weihnachtsgeld verzichten, um nicht über die Grenze zu kommen?

Ja, der Verzicht auf einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist auch weiterhin möglich, damit das regelmäßige Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Hat der Arbeitnehmer auf die Zahlung einer einmaligen Einnahme im Voraus schriftlich verzichtet, dann kann die einmalige Einnahme - ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit eines solchen Verzichts - vom Zeitpunkt des Verzichts an bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden.

In welchem Gesetz ist das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze geregelt?

Das unvorhersehbare Überschreiten ist ab dem 1. Oktober 2022 in dem neuen Absatz 1b des § 8 SGB IV niedergelegt.

Dort heißt es: § 8 (1b) SGB IV Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze steht dem Fortbestand einer geringfügigen Beschäftigung nach Absatz 1 Nummer 1 nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

Wenn wir im Oktober den September abrechnen, greift dann die Regelung auch schon wie eben genannt oder erst wenn die Stunden Oktober abgerechnet wurden?

Arbeitgeber müssen die Beiträge für Minijobber fristgerecht monatlich an die Minijob-Zentrale zahlen. Es ist dabei unerheblich, ob der Verdienst an den Minijobber nur jährlich, halbjährlich, quartalsweise oder monatlich ausgezahlt wird. Die gesamten Abgaben für Minijobber sind spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem der Minijobber die Beschäftigung ausübt. Insofern sind die Beiträge für die Arbeitsstunden im September auch im September nach den „alten“ Regelungen für Minijobs zu zahlen.

Wie ist es, wenn ich keinen verstetigten Arbeitslohn habe? Bisher konnte ich bei schwankendem Arbeitslohn im Jahr bis zu 5.400 Euro zahlen. Sind das dann jetzt 5.820 Euro?

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 Jahresentgeltgrenze von 6.240 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 520 Euro erzielt werden, ist unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro nicht überschritten wird. Das zulässige Jahresentgelt für 2022 beträgt 5.610 Euro (9 x 450 Euro + 3 x 520 Euro).

Dies gilt nicht, wenn in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung das Jahresentgelt (z.B. aufgrund von Kurzarbeit oder Krankheit) die jährliche Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Hieraus wird dann kein Minijob.

Die Feststellung der gewissenhaften Schätzung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht.

Die Entgeltgrenze bei Überschreitung wird dann auch immer angepasst, wenn die Minijobgrenze angepasst wird?

Ja, da sich auch die Vorschrift für das Überschreiten an die Höhe der Geringfügigkeitsgrenze orientiert, passt sich der Betrag des zulässigen unvorhersehbaren Überschreitens auch mit einer Änderung des Mindestlohnes an.

Anrechnung von Fahrtkostenzuschüssen auf die Minijob-Grenzen (z.B. bei Folie 10): Diese pauschalen Zuschüsse werden generell nicht einberechnet, korrekt?

Einmalige Einnahmen oder laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, sind dann nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie lohnsteuerfrei sind. Sie unterliegen damit auch nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Für die Beurteilung einer zusätzlichen Einnahme als Arbeitsentgelt ist daher vordergründig die lohnsteuerrechtliche Behandlung zu prüfen. Ergibt sich aus den steuerlichen Regelungen, dass eine Zuwendung, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt wird, steuerfrei ist, so ist sie grundsätzlich auch nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Dies setzt aber voraus, dass der Arbeitgeber die Steuerfreiheit in der Entgeltabrechnung auch tatsächlich berücksichtigt hat.

Kann ein ehemaliger Mitarbeiter, welcher bei uns vom 1. Januar bis 31. Juli 2022 beschäftigt und seit dem 1. Juni 2022 bereits als langjährig Versicherter in Rente war, ab September als Kurzfristig Beschäftigten eingestellt werden?

In den Geringfügigkeitsrichtlinien vom 16. August 2022 heißt es unter Punkt 2.1.1: „Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, so ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts - BSG - vom 16. Februar 1983 - 12 RK 26/81 -, USK 8310).“ In dem dargestellten Fall werden die beiden Beschäftigungen jedoch nicht gleichzeitig, sondern versetzt hintereinander ausgeübt, so dass dies zulässig ist.

Überschreitung Minijob-Entgeltgrenze: Wie führe ich den Nachweis für unvorhergesehenen Fall (z. B. Krankheitsvertretung), und gilt als unvorhergesehen z.B. auch eine Kündigung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

Der Nachweis einer Krankheitsvertretung ist in den Entgeltunterlagen zu dokumentieren. Hier könnte zum Beispiel auf die Entgeltunterlagen des erkrankten Mitarbeiters verwiesen werden. Die Kündigung eines anderen Arbeitnehmers, egal durch welche Partei, ist kein unvorhersehbares Ereignis, da hier in der Regel Kündigungsfreisten gelten, die dem Arbeitgeber einen Planungsspielraum schaffen.

Gibt es für den Antrag auf die Befreiung von der Versicherungspflicht ein Formular, oder kann dieser formlos vom Mitarbeiter gestellt werden?

Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kann formlos beim Arbeitgeber gestellt werden. Die Minijob-Zentrale stellt aber auch entsprechende Musteranträge zur Verfügung:

Minijob-Zentrale - Startseite - Antrag auf die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

SFN-Zuschläge werden nicht berechnet, richtig?

In der Sozialversicherung gelten abweichende Grenzen zum Steuerrecht: Nach § 1 SvEV (Sozialversicherungsentgeltverordnung) müssen Zuschläge zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt hinzugerechnet werden, wenn der Grundlohn, aus dem sie berechnet werden, mehr als 25 Euro pro Stunde beträgt.

Liegt der Stundengrundlohn über der Grenze von 25 Euro, werden die Zuschläge demnach teilweise beitragspflichtig. Denn die Grenze stellt einen Freibetrag dar: Es muss also nur der Teil des Zuschlags hinzugerechnet werden, der auf dem Betrag beruht, der die 25 Euro übersteigt. Es wird nicht der gesamte Feiertagszuschlag beitragspflichtig.

In welchem Gesetz ist die Neuregelung enthalten?

Die Änderungen stehen im [Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung](#) wird die [Geringfügigkeitsgrenze](#).

Gelten die neuen Bestimmungen für den Minijob auch für Rentner?

Ja, die neue Geringfügigkeitsgrenze und das unvorhersehbare Überschreiten gilt auch für Rentner, die einen Minijob ausüben. Wichtig hierbei ist, dass der Renten zunächst die Hinzuverdienstgrenzen bei seinem Rentenversicherungsträger erfragt, damit er keine Rentenkürzung erleidet. Für den Arbeitgeber des Minijobs gibt es keine Besonderheiten zu beachten.

Folie 12 (unvorhersehbares Überschreiten): Ein Student ist als Minijobber beschäftigt. In den Semesterferien soll die Arbeitszeit auf Vollzeit hochgesetzt werden - die Minijob-Eigenschaft ist damit hinfällig. Der Student würde für die Zeit der Semesterferien (beispielsweise sechs Wochen) sozialversicherungsrechtlich als "Werkstudent" beschäftigt. Anschließend liegen die Arbeitszeit und der Verdienst wieder innerhalb der Minijob-Grenzen. Darf er im Anschluss nach dem Werkstudentenvertrag wieder als Minijobber beschäftigt werden?

Werden zwei Beschäftigungen bei einem Arbeitgeber ausgeübt, ist zunächst einmal von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Dies bedeutet, dass bei der vorausschauenden Betrachtung beim Minijob, die Erhöhung der Arbeitszeit und des Entgeltes während der Semesterferien zu berücksichtigen ist. Da bei dieser Berücksichtigung das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigen wird, kann insgesamt nicht von einem Minijob ausgegangen werden. Bei zwei unterschiedlichen Arbeitgebern ist es jedoch möglich, dass neben dem Minijob noch eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung (ggf. im Übergangsbereich) in den Semesterferien ausgeübt wird.

Folie 10 ff.: Wie ist es zu bewerten, wenn der Arbeitgeber dem Minijobber für die Tätigkeit im mobilen Arbeiten zum Arbeitsentgelt auch eine Internetpauschale (pauschal versteuert) für die Nutzung privaten WLANs/Stromkosten zahlen möchte, und es daher zur Überschreitung der eigentlichen Geringfügigkeitsgrenze kommt?

Einmalige Einnahmen oder laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, sind dann nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie lohnsteuerfrei sind. Sie unterliegen damit auch nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Für die Beurteilung einer zusätzlichen Einnahme als Arbeitsentgelt ist daher vordergründig die lohnsteuerrechtliche Behandlung zu prüfen. Ergibt sich aus den steuerlichen Regelungen, dass eine Zuwendung, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt wird, steuerfrei ist, so ist sie grundsätzlich auch nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Dies setzt aber voraus, dass der Arbeitgeber die Steuerfreiheit in der Entgeltabrechnung auch tatsächlich berücksichtigt hat.

Sind weiterhin Arbeitszeitkonten für Minijobber möglich (Jahreskonto aufgrund saisonaler Schwankungen)? Änderungen wie Anhebung Mindestlohn und Verdiensthöhe 520 Euro wird berücksichtigt.

Die Führung von Arbeitszeitkonten für Minijobber ist auch weiterhin möglich, damit Mehrarbeit in einzelnen Monaten aufgefangen werden kann. Bei einem Arbeitszeitkonto erhält der Minijobber einen festen Monatslohn (verstetigtes Entgelt) und die Arbeitsstunden werden variabel gestaltet. Lediglich innerhalb eines Jahres muss dieses Arbeitszeitkonto ausgeglichen sein.

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 Jahresentgeltgrenze von 6.240 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 520 Euro erzielt werden, ist unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro nicht überschritten wird. Das zulässige Jahresentgelt für 2022 beträgt 5.610 Euro (9 x 450 Euro + 3 x 520 Euro).

Wenn man feststellt, dass für einen Monat keine Geringfügigkeit mehr vorliegt, kann man dann die Meldung zur Sozialversicherung nur für diesen einen Monat der Überschreitung machen, oder muss für das gesamte Jahr korrigiert werden?

Wird die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschritten, begründet dies eine voll versicherungspflichtige Beschäftigung (Ausnahme: zulässiges unvorhersehbares Überschreiten). Die voll versicherungspflichtige Beschäftigung besteht dann für die Dauer des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt ab dem Zeitpunkt wieder vor, von dem an ein Überschreiten nicht mehr gegeben ist und das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer neu angestellten Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Was passiert bei Austritt eines Minijobbers, wenn noch eine Urlaubsabgeltung ausbezahlt wird? Wird er dadurch pflichtig?

Die Urlaubsabgeltung ist dem letzten Abrechnungszeitraum der Beschäftigung zuzurechnen. Hierdurch kann ein unvorhersehbares Überschreiten ausgelöst werden. Sofern die hierfür maßgebliche Entgeltgrenze (1.040 Euro) überschritten wird oder im letzten Jahr bereits zweimal ein unvorhersehbares Überschreiten vorlag, löst diese Arbeitsgeltung Versicherungspflicht für den letzten Monat der Beschäftigung aus.

Hinweis: Nach § 7 Absatz 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist eine Abgeltung nur bei einem beendeten Beschäftigungsverhältnis möglich. Ansonsten muss der Urlaub im laufenden Jahr genommen und gewährt werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen (§ 7 Absatz 3 BUrlG).

Wie lange gilt eine Krankheit als unvorhersehbare Überschreitung? Ein Minijobber vertritt erstmals einen Kollegen, der schon seit Monaten krank ist, und überschreitet dadurch die Verdienstgrenze von 450 Euro bzw. ab 1. Oktober von 520 Euro. Gilt diese Überschreitung als unvorhersehbar? Spielt es eine Rolle, ob die Krankmeldung für einen längeren Zeitraum vorliegt oder immer nur für zwei oder drei Wochen und dann verlängert wird?

Generell gilt jede Krankheitsvertretung als unvorhersehbar, da der Arbeitgeber offiziell nicht die Gründe der Arbeitsunfähigkeit erfährt (die Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit für den Arbeitgeber enthält keine Diagnosen). Insofern weiß der Arbeitgeber auch nie, wann die Arbeitsunfähigkeit endet. In der Regel erfolgt die Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt immer nur für einen begrenzten Zeitraum von maximal vier oder sechs Wochen, so dass der Arbeitgeber immer davon ausgehen kann, dann die Arbeitsunfähigkeit dann auch endet.

Midijob

Beiträge zur Rentenversicherung sind geringer, ist das nicht schlecht für den Arbeitnehmer bei den Beiträgen zur Rente? Weniger Beiträge = weniger Rentenpunkte. Und auch beim Krankengeld wirkt sich das negativ aus, oder?

Nein, ein Midijob hat keine Nachteile für die spätere Rente, denn es wird das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt bei der späteren Rentenberechnung berücksichtigt.

Muss der Midijob angewendet werden, oder kann das Gehalt auch normal abgerechnet werden?

Arbeitnehmer im Übergangsbereich sind nahezu immer als solche abzurechnen; hier besteht kein Wahlrecht. Liegt das Entgelt zwischen der Geringfügigkeitsgrenze und 1.600 Euro, sind die beitragsrechtlichen Regelungen des Übergangsbereiches zu berücksichtigen.

Die besonderen Regelungen des Übergangsbereichs gelten jedoch nicht für Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind. Hierzu gehören z. B. Auszubildende, Praktikanten sowie Teilnehmer an dualen Studiengängen. Für Teilnehmer am freiwilligen sozialen oder freiwilligen ökologischen Jahr und am Bundesfreiwilligendienst finden die Regelungen des Übergangsbereichs ebenfalls keine Anwendung, da für diese Personen der Arbeitgeber die Beiträge allein zu tragen hat. Darüber hinaus finden die Regelungen des Übergangsbereichs auch bei Beschäftigungen keine Anwendung, für deren Beitragsberechnung fiktive Arbeitsentgelte zugrunde gelegt werden (z. B. bei der Beschäftigung behinderter Menschen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, bei Mitgliedern geistlicher Genossenschaften, Diakonissen und Angehörigen ähnlicher Gemeinschaften). Auch gelten die besonderen Regelungen des Übergangsbereichs nicht für versicherungspflichtige Arbeitnehmer, deren monatliches Arbeitsentgelt regelmäßig mehr als 1.600,00 Euro beträgt und nur wegen konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit so weit gemindert ist, dass das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt (Istentgelt) die obere Entgeltgrenze von 1.600,00 Euro unterschreitet.

Folie 27: Die neue Berechnungsgrundlage (Formel Arbeitnehmer - Arbeitgeber) für den Übergangsbereich gilt dann auch schon ab dem 1. Oktober 2022 - richtig?

Ja, die Regelung tritt zum 1. Oktober 2022 in Kraft.

Ich habe Arbeitnehmer mit schwankendem Entgelt und alle nicht als Midijob gekennzeichnet. Muss ich die Midijobgrenze jeden Monat neu prüfen?

Eine Prüfung ist immer dann vorzunehmen, wenn eine Änderung in der Höhe des zu erwartenden Entgeltes eintritt. 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 Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro unterstellen, ohne die Arbeitsentgelte 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 520 Euro erzielt werden, ist unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro nicht überschritten wird. Das zulässige Jahresentgelt für 2022 beträgt 5.610 Euro (9 x 450 Euro + 3 x 520 Euro).

Dies gilt nicht, wenn in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung das Jahresentgelt (z.B. aufgrund von Kurzarbeit oder Krankheit) die jährliche Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Hieraus wird dann kein Minijob.

Die Feststellung der gewissenhaften Schätzung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht.

Wenn grundsätzlich eine Beschäftigung im Entgeltbereich eines Midijobs geplant ist (zum Beispiel bei Abrufarbeit), später tatsächlich aber weniger Arbeit angefallen ist (unterhalb der Versicherungspflichtgrenze), ist dann für diesen Monat ein Minijob abzurechnen? Und wie sieht es bei kurzfristigem Überschreiten der Midijob-Grenze aus?

Für die Vergangenheit ändert sich am sozialversicherungsrechtlichen Status als Midijobber nichts. Der Arbeitgeber kann jedoch jederzeit eine erneute vorausschauende Betrachtung vornehmen und anhand der gemachten Erfahrungen feststellen, ob nicht für die Zukunft eventuell ein Minijob vorliegt.

Werden Mitarbeiter, die in Altersteilzeit gehen und sich das Entgelt dadurch zum Beispiel von 2.000 Euro auf 1.000 Euro Brutto plus Aufstockung verringert, automatisch zum Midijobber?

Wird im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen (z. B. bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell nach dem Altersteilzeitgesetz oder bei der Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz), führt ein in der Ansparphase und/oder Entsparphase fälliges Arbeitsentgelt von 520,01 Euro bis 1.600,00 Euro zur Anwendung der Regelungen des Übergangsbereichs, auch wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt vor Beginn der Beschäftigung im Rahmen der Wertguthabenvereinbarung außerhalb des Übergangsbereichs lag (BSG, Urteil v. 15.8.2018, B 12 R 4/18 R -, USK 2018-47).

Bestandsschutz

Bestandsschutz: Wie wird die Rentenversicherungspflicht geregelt, wenn der Arbeitnehmer weiter im Übergangsbereich bleibt bis 31. Dezember 2023? Wird hier die Rentenversicherungs-Pauschale berechnet, oder bleibt es bei der Berechnung im Übergangsbereich?

In der Rentenversicherung gibt es keinen Bestandschutz für den Übergangsbereich, von daher werden die Beiträge zur Rentenversicherung nach den Maßgaben für Minijobs abgerechnet.

Gilt der Bestandsschutz in der Krankenversicherung auch, wenn der Ehegatte privat krankenversichert ist? Voraussetzung Familienversicherung liegt dann doch nicht vor?

Ja, denn in der privaten Krankenversicherung gibt es keine beitragsfreie Familienversicherung für Ehegatten. Die Arbeitnehmer bleiben über den Bestandsschutz versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Inwiefern besteht für den Arbeitgeber die Pflicht, den Arbeitnehmer über die Folgen (Versicherungspflicht bzw. Möglichkeit eines Antrages auf Befreiung) aufzuklären/zu informieren, wenn der Arbeitnehmer unter den Bestandsschutz fällt.

Eine Verpflichtung zur Aufklärung im Hinblick auf die Auswirkungen des Bestandsschutzes durch den Arbeitgeber ist gesetzlich nicht niedergelegt und insofern nicht gegeben.

Besteht für Mitarbeiterinnen im Mutterschutz (keine Familienversicherung) mit einem Entgelt zwischen 450,01 Euro und 520,00 Euro unter den Bestandsschutz?

Ja, da das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis während des Mutterschutzes fortbesteht.

Folie 36 (Bestandsschutz Befreiungsantrag): Man kann sich also einzeln von den Zweigen befreien lassen? Das heißt ich werde in der Krankenversicherung Minijobber in der Arbeitslosenversicherung nicht oder umgekehrt – richtig?

Ja, eine Befreiung vom Bestandsschutz und der somit erhaltenen Versicherungspflicht ist sowohl für die Kranken- und Pflegeversicherung, als auch für die Arbeitslosenversicherung getrennt möglich.

Wie kann es in der Rentenversicherung zu Nachteilen für den Arbeitnehmer kommen? Vorher wurde doch das tatsächliche Entgelt immer an die Rentenversicherung übermittelt, damit höhere Rentenpunkte aufgebaut werden. Fällt dies nun weg?

In der Rentenversicherung gibt es keine Bestandsschutzregelung, da dies von der Beitragslastverteilung ein Nachteil für den Arbeitnehmer mit sich bringen würde. Für Minijobber zahlt der Arbeitgeber pauschal 15 Prozent und der Arbeitnehmer 3,6 Prozent aus dem Arbeitsentgelt als Rentenversicherungsbeitrag, bei einem Bestandsschutz läge der Arbeitnehmeranteil höher und wäre somit ein Nachteil für den Arbeitnehmer.

Der Arbeitnehmer wurde bis 31. Juli 2022 als Pflichtpraktikant mit der Beitragsgruppe 0000 abgerechnet. Seit 1. August 2022 ist der Minijobber mit der Beitragsgruppe 6100 gemeldet und verdient 450 Euro und ab 1. Oktober 2022 genau 520 Euro. Muss hier auch im Oktober der Bestandsschutz angewandt werden?

Nein, da vor der gesetzlichen Änderung am 1. Oktober 2022 ein Minijob vorlag, gibt es keine Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung oder in der Arbeitslosenversicherung die in ihrem Bestand geschützt werden müsste

Arbeitsrecht

Müssen Arbeitsverträge bezüglich 450 Euro/ 520 Euro angepasst werden?

Erhöht sich das Arbeitsentgelt aufgrund der Anhebung des Mindestlohnes, so muss hierfür kein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden. Arbeitsverträge sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und werden ggf. im Rahmen einer Betriebsprüfung gesichtet; eine Zusendung an die Krankenkasse ist im Regelfall nicht notwendig.