

Gut zu wissen: Minijob und Midijob

André Fasel
11. März 2020

Referent



André Fasel
Diplom Verwaltungswirt

- 1985 – 1993 Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten bei der Bundesknappschaft (heute: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See); Studium Verwaltungsrecht
- seit 1993 Grundsatzdezernat für das Versicherungs- und Beitragsrecht
- seit 1995 Teilnahme an Besprechungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung
- seit 2012 Durchführung von online-Seminaren

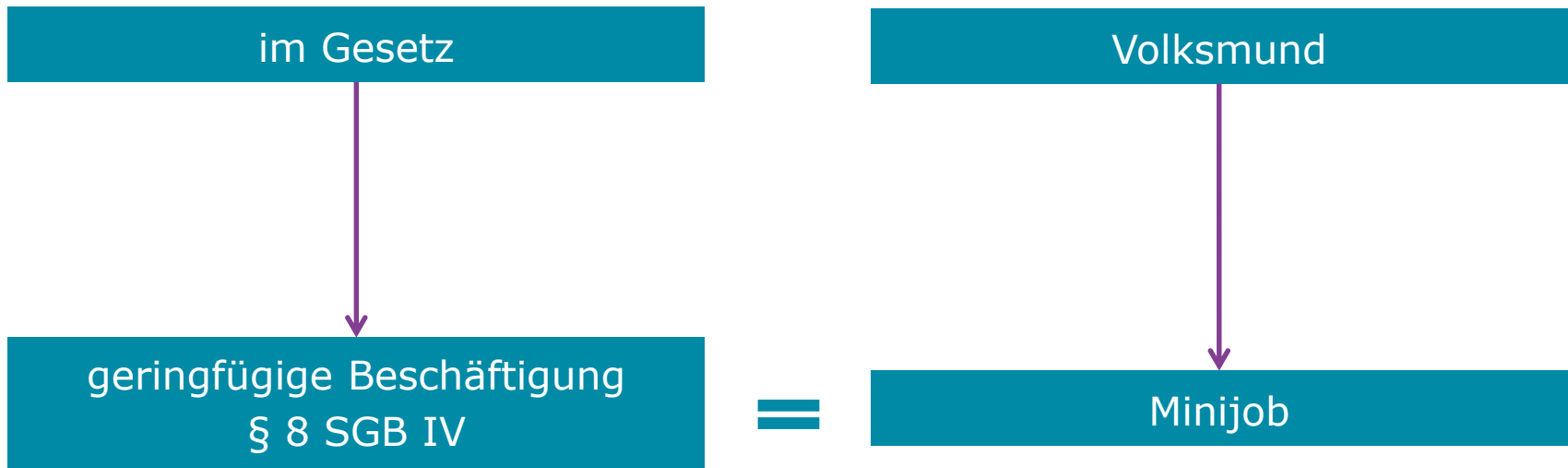
Inhaltsverzeichnis

Allgemeines	4
Geringfügig entlohnte Beschäftigung	8
Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt	10
Mindestlohn	23
Unvorhersehbares Überschreiten	25
Mehrere geringfügige Beschäftigungen	30
Beiträge und Steuern	33
Arbeitsrecht und Urlaubsanspruch	38
Kurzfristige Beschäftigung	42
Drei Monate oder 70 Arbeitstage	43
Berufsmäßigkeit	46
Mehrere kurzfristige Beschäftigungen	52
Abgaben	54
Midijob	56
Übergangsbereich	57
Formel	64
Beitragsberechnung	66
DEÜV-Meldeverfahren	70



Allgemeines

Allgemeines



Grundsätze

Minijobber

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von Minijobber wird grundsätzlich durch die Sozialgesetzbücher geregelt. Zur einheitlichen Auslegung der Vorschriften haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung, also der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen (GKV-Spitzenverband), die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit, ein gemeinsames Rundschreiben mit folgendem Titel herausgebracht:

- Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21. November 2018

Die Ausführungen in diesen Richtlinien sind bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Minijobbern ab 1. Januar 2019 zu berücksichtigen. Dies gilt auch dann, wenn die Beschäftigung vor dem 1. Januar 2019 aufgenommen wurde.

Allgemeines

Geringfügige Beschäftigung § 8 Abs. 1 SGB IV

Nr. 1
geringfügig entlohnte
Beschäftigung

Regelmäßige monatliche Arbeitsentgelte
max. 450 Euro im Monat

Nr. 2
kurzfristige
Beschäftigung

Befristet auf nicht mehr als drei Monate /
70 Arbeitstage im Kalenderjahr



2.

**Geringfügig
entlohnte
Beschäftigung**

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

- Ein Minijob liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet.
- Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich, jedoch ist der Mindestlohn zu beachten.
- Hierbei handelt es sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn der Minijob nicht während des gesamten Kalendermonats besteht.
- Endet ein Minijob im Laufe eines Kalendermonats und beginnt danach erneut ein Minijob 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.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 1

Minijob vom
Arbeitsentgelt

15. April 2020 bis 30. April 2020
= 450 Euro

Ergebnis:

Die 450-Euro-Grenze wird nicht überschritten.

Es liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 2

Minijob vom
Arbeitsentgelt

15. April 2020 bis 12. Mai 2020
= 900 Euro

Ergebnis:

Die 450-Euro-Grenze wird in jedem einzelnen Monat nicht überschritten.

Es liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 3

Minijob beim Arbeitgeber A vom
Arbeitsentgelt

15. April 2020 bis 12. Mai 2020
= 900 Euro

Minijob beim Arbeitgeber B vom
Arbeitsentgelt

15. Mai 2020 bis 31. Mai 2020
= 450 Euro

Ergebnis:

Die 450-Euro-Grenze wird in jeder einzelnen Beschäftigung im Monat nicht überschritten. Eine Zusammenrechnung der Entgelte bei Arbeitgeber A und B erfolgt nicht.

Es liegt jeweils eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

- Zu berücksichtigen sind alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus der Beschäftigung, auf die der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Arbeits- oder Tarifvertrages).
- Bei Beginn der Beschäftigung sind somit auch eventuell zu erwartende Urlaubs- bzw. Weihnachtsgelder zu berücksichtigen.



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

1

- Handelt es sich um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung?
§ 14 SGB IV i.V.m. SvEV
Steuerpflicht → Sozialversicherungspflicht

2

- Wird es regelmäßig gezahlt?
- mindestens einmal jährlich
- Ist die Höhe vorhersehbar?

Nur wenn die Fragen mit „ja“ beantwortet werden können, wird das Arbeitsentgelt auf die 450-Euro-Grenze angerechnet.
Beitragspflicht kann auch bei „nein“ vorliegen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 4

Ein Arbeitnehmer nimmt am 1. Mai 2020 eine Beschäftigung auf. Der Arbeitsvertrag enthält folgende Regelung:

monatliche Vergütung für 45 Stunden	=	450 Euro
+ Pauschale Mehrarbeitsvergütung monatlich	=	20 Euro

Ergebnis:

Sowohl die monatliche Vergütung, als auch die Pauschale Mehrarbeitsvergütung sind Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Beide Entgelte werden regelmäßig gezahlt und sind in der Höhe vorhersehbar.

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt: 470 Euro

Es liegt keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 5

Ein Arbeitnehmer nimmt am 1. Mai 2020 eine Beschäftigung auf. Der Arbeitsvertrag enthält folgende Regelung:

monatliche Vergütung für 43 Stunden = 430 Euro
+ Überstundenvergütung pro Stunde = 10 Euro

Sofern nötig sollen maximal fünf Überstunden im Monat geleistet werden.

Ergebnis:

Sowohl die monatliche Vergütung, als auch die Überstundenvergütung sind Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Da die Höhe der geleisteten Überstunden und somit die Höhe der monatlichen Überstundenvergütung nicht vorhersehbar ist, zählt die Überstundenvergütung nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt für die 450-Euro-Grenze.

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt: 430 Euro

Es liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Wenn Überstunden ausgezahlt werden, ist diese Vergütung beitragspflichtig.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 6

Laufendes monatliches Arbeitsentgelt	=	410 Euro
Vertraglich vereinbartes Urlaubsgeld	=	190 Euro
Vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld	=	410 Euro

Ergebnis:

Laufendes Arbeitsentgelt (410 Euro x 12)	=	4.920 Euro
Urlaubsgeld	=	190 Euro
Weihnachtsgeld	=	<u>410 Euro</u>
Zusammen	=	5.520 Euro
regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt (5.520 Euro : 12)	=	460 Euro

Es liegt keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

- In den Fällen, in denen die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro infolge einer rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts überschritten wird, liegt eine nicht geringfügige Beschäftigung von dem Tage an vor, an dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist (z. B. Tag des Abschlusses eines Tarifvertrags).
- Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung.
- Allerdings sind in diesen Fällen für das nachgezahlte Arbeitsentgelt (auch von dem 450 Euro übersteigenden Betrag) die Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.
- Es bestehen keine Bedenken, wenn Arbeitgeber die Beschäftigung aus abrechnungstechnischen Gründen bereits zu Beginn des Kalendermonats, in dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist, umstellen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 7

tarifvertraglicher Stundenlohn	=	22 Euro
monatliche Arbeitszeit 20 Stunden	=	440 Euro
Neuer Tarifvertrag vom 17. Mai, rückwirkend gültig ab 1. Januar		
Stundenlohn nunmehr	=	23 Euro

Ergebnis:

Das Entgelt beträgt rückwirkend 460 Euro (20 Stunden x 23 Euro).

Eintritt Versicherungspflicht ab 17. Mai; für die Zeit 1. Januar bis 16. Mai verbleibt es bei einem Minijob.

Es bestehen keine Bedenken, wenn Arbeitgeber die Versicherungspflicht bereits ab dem 1. Mai eintreten lässt.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

- Steuerfreie Aufwandsentschädigungen nach § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterpauschale) und § 3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtspauschale) zählen nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt.
- Unter die Regelung des § 3 Nr. 26 EStG fallen z. B. die Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen bis zur Höhe von insgesamt 2.400 Euro im Kalenderjahr (sogenannte Übungsleiterpauschale).
- Nach § 3 Nr. 26a EStG sind unter den dort näher genannten Voraussetzungen Vergütungen für ehrenamtliche Tätigkeiten bis zur Höhe von insgesamt 720 Euro im Kalenderjahr steuerfrei (sogenannte Ehrenamtspauschale).

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

- Für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts reduziert der Arbeitgeber das voraussichtliche jährliche Brutto-Arbeitsentgelt um den Steuerfreibetrag.
- Ergibt sich danach ein positiver Differenzbetrag liegt eine meldepflichtige Beschäftigung bzw. ein Minijob vor.
- Letztendlich unterliegt auch nur dieser positive Differenzbetrag der Beitragspflicht.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel 8

Beschäftigung als Lehrer an der Volkshochschule
 Monatliches Arbeitsentgelt

= 600 Euro

Ergebnis:

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt x 12 Monate

= 7.200 Euro

./. Steuerfreibetrag

= 2.300 Euro

verbleiben

= 4.800 Euro

Es liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Beitragspflichtig sind monatlich 400 Euro (Berücksichtigung des Steuerfreibetrages „pro rata“).

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mindestlohn

- Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland eine festgelegte Lohnuntergrenze, der Mindestlohn.
- Grundsätzlich haben auch geringfügig entlohnte und kurzfristig Beschäftigte einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohnes.

Gesetzlicher Mindestlohn

1.1.2015 -
31.12.2016

8,50 Euro

1.1.2017 -
31.12.2018

8,84 Euro

1.1.2019 -
31.12.2019

9,19 Euro

Ab 1.1.2020

9,35 Euro

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mindestlohn

Bei einem Mindestlohn von 9,35 Euro darf der Minijobber somit ca. 48 Stunden im Monat arbeiten ($9,35 \text{ Euro} \times 48 \text{ Stunden} = 448,80 \text{ Euro}$).

- Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die Beschäftigung versicherungsrechtlich zu beurteilen, also festzustellen, ob es sich um eine geringfügige oder versicherungspflichtige Beschäftigung handelt.
- Seit dem 1. Januar 2018 gilt der gesetzliche Mindestlohn **ausnahmslos in jeder Branche**. Auch die stufenweise Anpassung für Zeitungszusteller hat seit dem den aktuellen Mindestlohn erreicht.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Unvorhersehbares Überschreiten

Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen

- Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro im Monat, so liegt vom Tage des Überschreitens an kein Minijob mehr vor.
- Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung.
- Ein nur **gelegentliches** und **nicht vorhersehbares** Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Unvorhersehbares Überschreiten

- nicht geplant
- z.B. Krankheitsvertretung

Nicht vorhersehbar

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Unvorhersehbares Überschreiten

- Bis zu drei Monate
- Innerhalb eines (Zeit-)Jahres

gelegentlich

Analog zur Änderung bei der kurzfristigen Beschäftigung gilt die Zeitgrenze von drei Monaten ebenfalls für ein vorübergehendes unvorhersehbares Überschreiten der 450-Euro-Grenze.

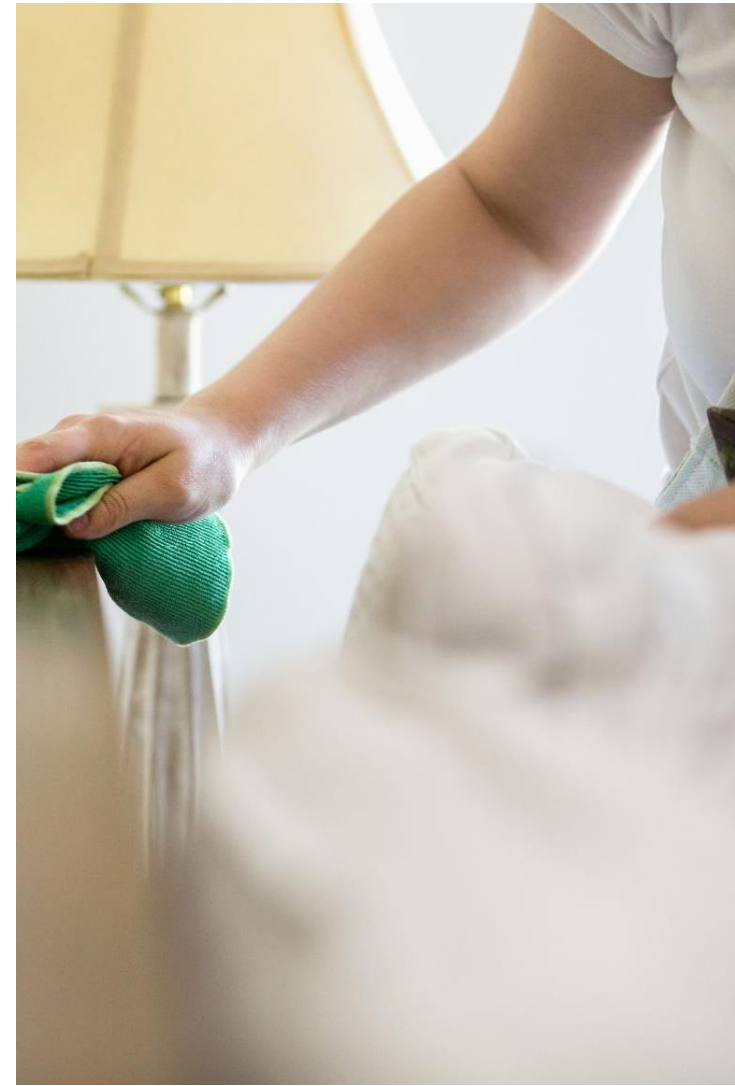
Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Unvorhersehbares Überschreiten

Beispiel 9

Eine Raumpflegerin arbeitet seit Jahren für ein monatliches Arbeitsentgelt von 380 Euro.

Ende März 2020 bittet der Arbeitgeber sie wider Erwarten vom 1. April 2020 bis zum 31. Mai 2020 zusätzlich die Krankheitsvertretung für eine Vollzeitkraft zu übernehmen. Dadurch erhöht sich das Arbeitsentgelt in den Monaten April und Mai auf monatlich 2.000 Euro.



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Unvorhersehbares Überschreiten

Ergebnis:

Aufgrund der Krankheitsvertretung übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt der Jahresbetrachtung die für einen Minijob maßgebende Entgeltgrenze von 450 Euro.

Ein Minijob liegt auch für die Zeit vom 1. April 2020 bis 31. Mai 2020 vor, da es sich innerhalb des maßgebenden Zeitraums (1. Juni 2019 bis 31. Mai 2020) um ein gelegentliches, nicht vorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze handelt.

Der Arbeitgeber zahlt (auch in der Zeit vom 1. April 2020 bis zum 31. Mai 2020) wegen durchgehender Versicherungsfreiheit Minijob-Beiträge.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mehrere geringfügige Beschäftigungen

Besteht eine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung?

- Ja:
 - Der erste Minijob ist versicherungsfrei.
 - Ein zweiter und ggf. jeder weitere Minijob ist mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen.

- Nein:
 - Alle Minijobs sind zusammenzurechnen.

Rechtsfolge: Bei Zusammenrechnung werden die Beschäftigungen als Einheit gesehen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mehrere geringfügige Beschäftigungen

Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen

Beispiel 10

Die Beschäftigte erzielt beim Arbeitgeber A ein monatliches Entgelt von 400 Euro und beim Arbeitgeber B ein monatliches Entgelt von 250 Euro.

Ergebnis:

Beide Beschäftigungen sind zusammenzurechnen, da keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung besteht. Die Summe der Entgelte überschreitet die Entgeltgrenze von 450 Euro.

Es liegt **keine geringfügige Beschäftigung** vor. In beiden Beschäftigungen tritt **Versicherungspflicht** ein.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mehrere geringfügige Beschäftigungen

Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen mit nicht geringfügiger Beschäftigung

Beispiel 11

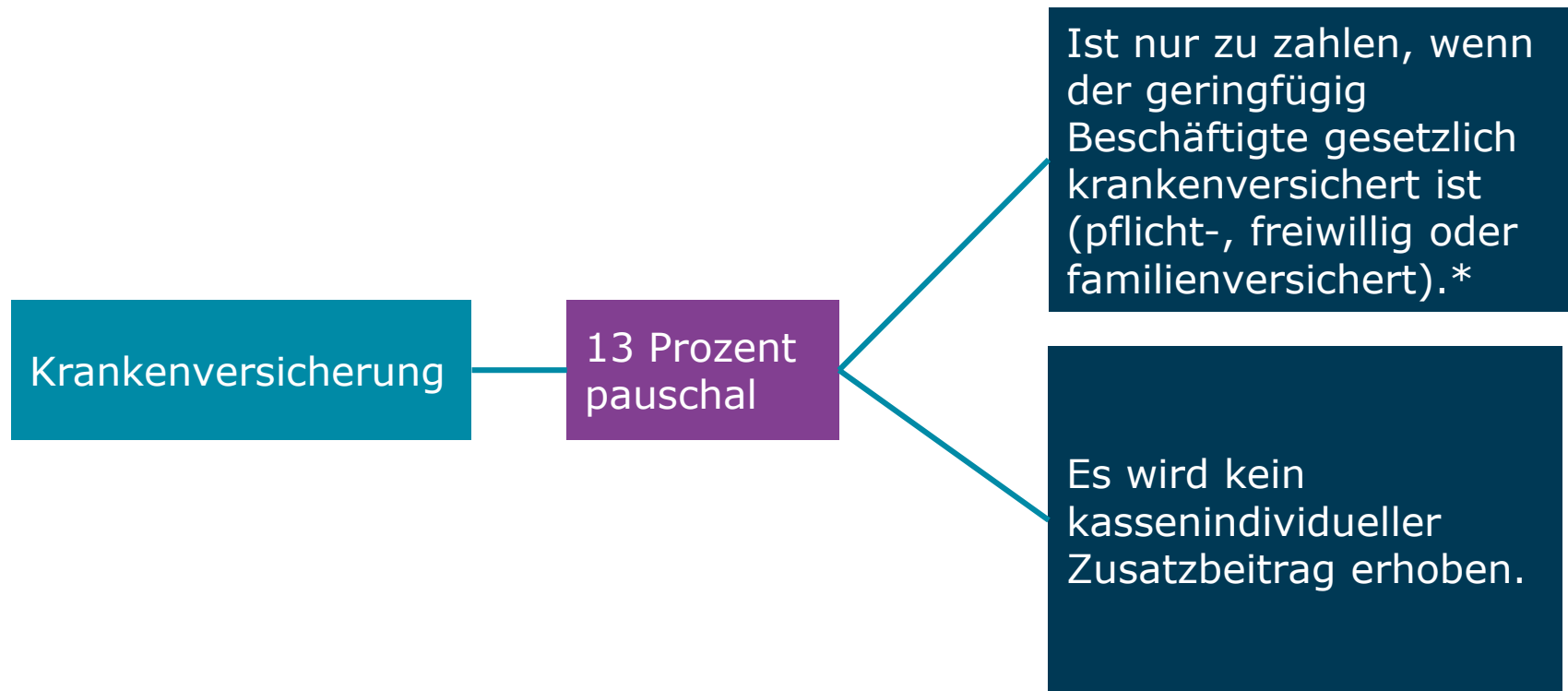
Die Beschäftigte erzielt beim Arbeitgeber A ein monatliches Einkommen von 2.400 Euro und beim Arbeitgeber B ein monatliches Einkommen von 250 Euro.

Ergebnis:

- Keine Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung A.
- Beschäftigung B ist eine geringfügige Beschäftigung und versicherungsfrei.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

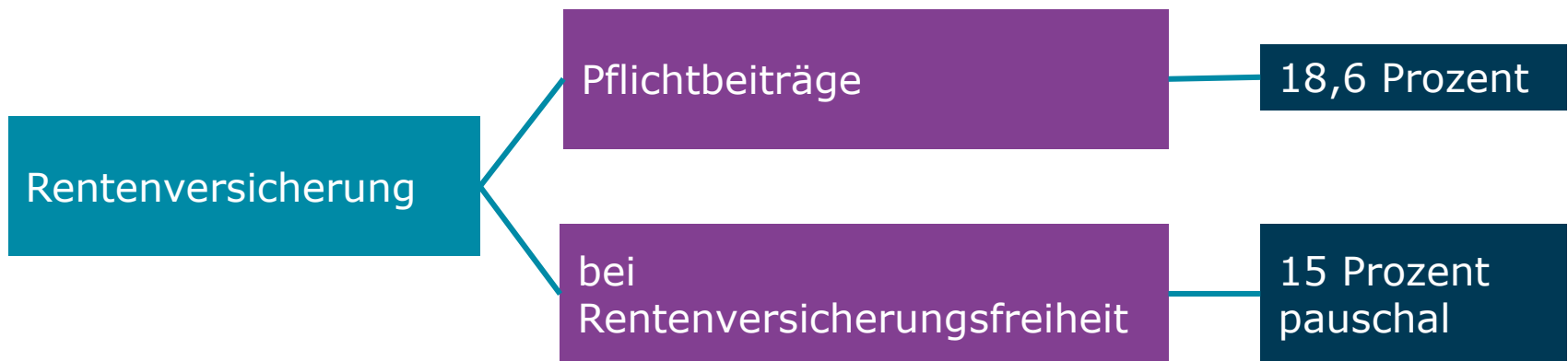
Vom Arbeitgeber zu zahlende (Pauschal-)Beiträge



Wichtig | *Für Minijobber, die privat krankenversichert sind, fällt **kein** Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung an!

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Vom Arbeitgeber zu zahlende (Pauschal-)Beiträge



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Vom Arbeitgeber zu zahlende Pauschalabgaben

Nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (Lohnfortzahlungsversicherung)

U1	0,90 Prozent für Aufwendungen bei Krankheit oder Kur
U2	0,19 Prozent für Aufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz
U3	0,06 Prozent für Aufwendungen bei Insolvenzen

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

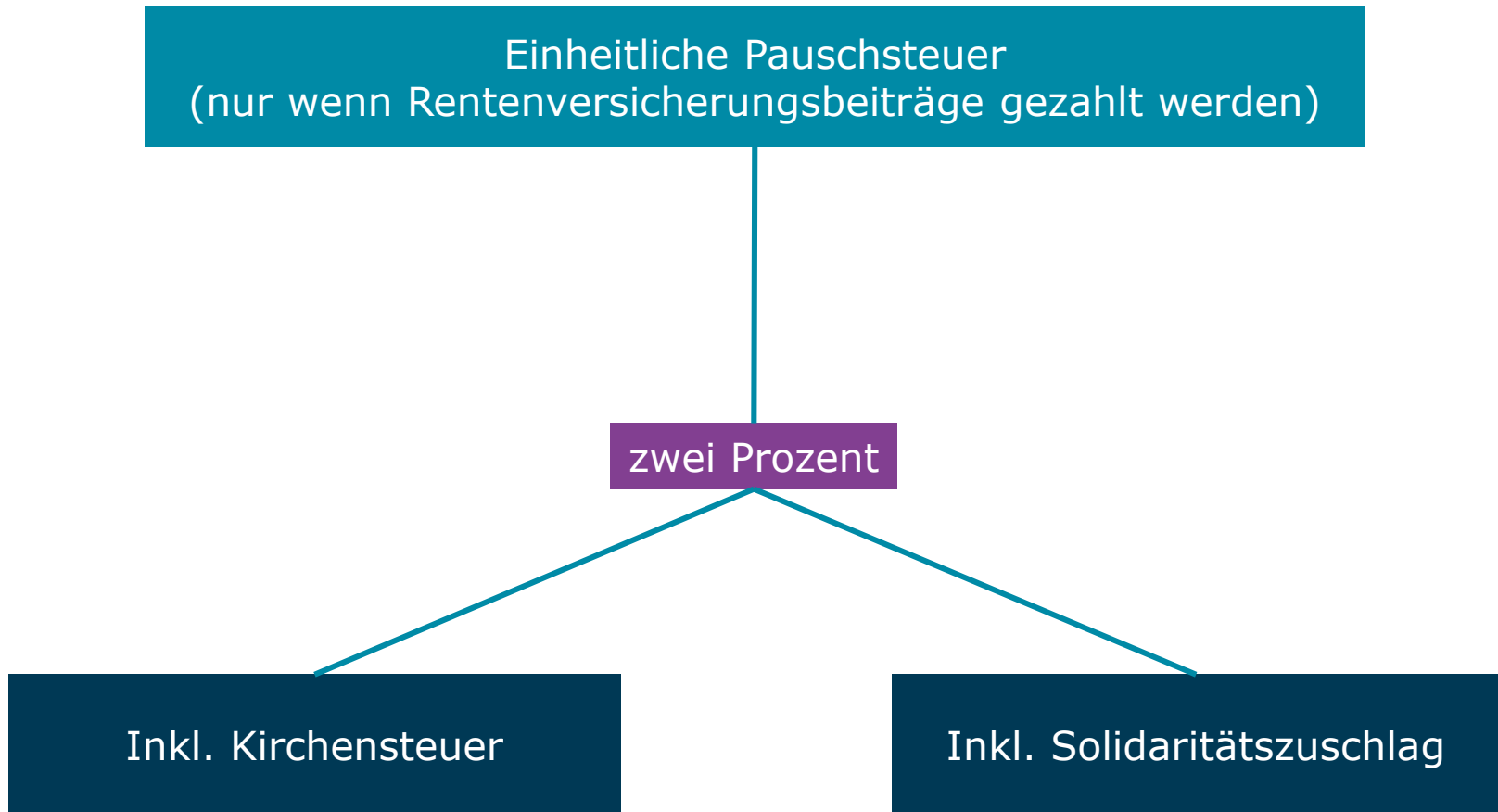
Steuerrecht

Steuerrechtliche Behandlung geringfügig entlohnter Beschäftigungen

- Das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist lohnsteuerpflichtig.
- Der Lohnsteuerabzug ist grundsätzlich nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) des Arbeitnehmers vorzunehmen.
- Arbeitgeber können auf den Abruf der ELStAM verzichten und die Lohnsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz in Höhe von zwei Prozent erheben.
- Im Innenverhältnis kann der Arbeitgeber die Zwei-Prozent-Pauschalsteuer auf den Arbeitnehmer abwälzen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Vom Arbeitgeber zu zahlende Pauschalabgaben



Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Arbeitsrecht

Wie ist ein Minijob arbeitsrechtlich zu behandeln?

Grundsatz:

Ein Minijob ist vom arbeitsrechtlichen Standpunkt aus betrachtet ein Arbeitsverhältnis wie jedes andere.

- Das Arbeitsverhältnis wird durch einen Arbeitsvertrag begründet.
- Vereinbarungen über Arbeitszeit, Höhe des Arbeitsentgelts, Urlaubsanspruch etc. werden getroffen.
- Kündigungsfristen sind zu beachten.
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer der Beschäftigung: sechswöchiger Lohnfortzahlungsanspruch.
- Absicherung des Arbeitgebers durch Umlagen U1 und U2 (Antrag auf Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei der Minijob-Zentrale).

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Urlaubsanspruch

Urlaubsanspruch (§ 3 Bundesurlaubsgesetz – BUrlG)

- Minijobber haben, da sie Arbeitnehmer sind, Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt jährlich mindestens vier Wochen bzw. 24 Werktage bei einer Sechs-Tage-Woche.
- Arbeitet der Arbeitnehmer an weniger Tagen in der Woche, ist der Urlaub entsprechend umzurechnen.
- Gewährt der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche, dürfen Minijobber aufgrund des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden. Ihnen steht dann ebenfalls ein entsprechend höherer Urlaubsanspruch zu.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Urlaubsanspruch

- Bestehen beim Übergang von einer versicherungspflichtigen (Haupt-) Beschäftigung in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung noch Resturlaubstage aus der (Haupt-) Beschäftigung, sind diese Urlaubstage mit dem erhöhten Entgeltanspruch aus der vorherigen (Haupt-)Beschäftigung zu vergüten (sogenannte Tirol-Entscheidung des EuGH; vgl. BAG, Urteil vom 10.2.2015, 9 AZR 53/14 (F) -).
- Dieser erhöhte Urlaubsentgeltanspruch ist bei der Prognose zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen.
- Übersteigt dadurch das regelmäßige Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat, liegt keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor. Der Arbeitgeber kann aber ab dem 1. Januar des Folgejahres eine erneute Beurteilung anstellen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Urlaubsanspruch

Beispiel 12

Mitarbeiter arbeitet Vollzeit	3.000 Euro pro Monat
Entgelt pro Urlaubstag	100 Euro
Arbeitszeit wird ab dem 1. Juni 2020 reduziert	400 Euro pro Monat
Im Jahr 2020 wurden 24 Urlaubstage nicht in Anspruch genommen.	

Ergebnis

Die unverbrauchten 10 Urlaubstage aus der bisherigen Vollzeitbeschäftigung (Urlaubstage für Januar bis Mai) sind je Urlaubstag mit 100 Euro zu vergüten. Das sich aus dem Resturlaubsanspruch ergebende Urlaubsentgelt von 1.000 Euro ist bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts ab 1. Juni 2019 zu berücksichtigen.

$400 \text{ Euro} \times 12 = 4.800 \text{ Euro} + 1.000 \text{ Euro} = 5.800 \text{ Euro} : 12 = 483,33 \text{ Euro}$

Für die Zeit Juni bis Dezember 2020 liegt kein Minijob vor.

Eine neue Beurteilung der Beschäftigung kann frühestens ab dem 1. Januar 2021 vorgenommen werden.



3.

**Kurzfristige
Beschäftigungen**

Kurzfristige Beschäftigung

Definition

Die Beschäftigung darf auf **nicht** mehr als

- drei Monate oder 70 Arbeitstage
- innerhalb eines Kalenderjahres
- nach ihrer Eigenart (z. B. Erntehelfer) oder im Voraus

vertraglich begrenzt sein.

- Diese Regelung gilt nach dem Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung nun **auf Dauer (branchenunabhängig)**.



Kurzfristige Beschäftigung

Drei Monate oder 70 Arbeitstage?

Drei Monate

Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche

70 Arbeitstage

Beschäftigung an regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche

Befristete Beschäftigung für maximal ein Jahr möglich

Kurzfristige Beschäftigung

Drei Monate oder 70 Arbeitstage?

Beispiel 13

Beschäftigung vom 1. Juni 2020 bis 31. August 2020.

Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 2.000 Euro.

Anzurechnende Vorbeschäftigungszeiten ab Januar 2020 liegen nicht vor.

Ergebnis:

Es handelt sich um eine geringfügige (kurzfristige) Beschäftigung.

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit

- Eine kurzfristige Beschäftigung ist kein Minijob, wenn die Beschäftigung **berufsmäßig** ausgeübt wird **und ihr Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat übersteigt**.
- Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist nicht erforderlich, wenn das aus dieser Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt die Entgeltgrenze von 450 Euro im Monat nicht überschreitet, die Beschäftigung aber gleichwohl zeitlich begrenzt ist.
- Gleiches gilt, wenn das Arbeitsentgelt bei einer Rahmenvereinbarung, die die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt, die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro im Kalendermonat nicht übersteigt.

Kurzfristige Beschäftigung

Rahmenarbeitsvertrag

Beispiel 14

Eine Eisdiele vereinbart schriftlich mit einem Aushilfe als Bedienung eine befristete Beschäftigung vom 1. Mai 2020 bis zum 31. Oktober 2020. Es wird festgelegt, dass der Arbeitseinsatz jeweils für 3 Stunden Samstags und Sonntags somit an 53 Arbeitstage stattfindet. Für jeden Arbeitstag erhält die Aushilfe 40 Euro, somit zwischen 320 Euro und 400 Euro pro Monat.

Anzurechnende Vorbeschäftigungszeiten ab Januar 2020 liegen nicht vor.

Ergebnis:

Es handelt sich um eine geringfügige (kurzfristige) Beschäftigung.

Berufsmäßigkeit ist nicht zu prüfen, da das monatliche Entgelt unter 450 Euro liegt.

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit

Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher als nicht berufsmäßig anzusehen.

Zu den nicht berufsmäßigen Beschäftigungen gehört z. B. eine Beschäftigung

- zwischen dem Schulabschluss
- und
- beabsichtigter Fachschulausbildung oder
- beabsichtigtem Studium.

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit

Aber: Kurzfristige Beschäftigungen **zwischen Schulentlassung und Ableistung**

- eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres,
- eines Bundesfreiwilligendienstes oder
- eines freiwilligen Wehrdienstes

werden dagegen stets berufsmäßig ausgeübt.

Dies gilt auch, wenn nach der Ableistung eines Freiwilligendienstes voraussichtlich ein Studium aufgenommen wird. Für befristete Beschäftigungen zwischen einem Freiwilligendienst und einem beabsichtigten Studium kann sich Berufsmäßigkeit ebenso ergeben.

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit

Bei Arbeitnehmern, deren Beschäftigungsverhältnis wegen **Elternzeit** oder wegen eines **unbezahlten Urlaubs** unterbrochen wird und die während dieser Zeit eine kurzfristige Beschäftigung (mit mehr als 450 Euro/Monat) ausüben, **liegt Berufsmäßigkeit vor**. Dabei spielt es keine Rolle, ob die befristete Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Neben einer **selbstständigen Tätigkeit** wird, auch wenn diese durch die Beschäftigung unterbrochen wird, eine kurzfristige Beschäftigung (mit mehr als 450 Euro/Monat) **nicht berufsmäßig** ausgeübt.

Kurzfristige Beschäftigung

Berufsmäßigkeit

Arbeitslose zählen zum Personenkreis der Erwerbstätigen, die eine Beschäftigung **berufsmäßig** ausüben, wenn sie

- für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Ausbildung- oder Arbeitsuchende bei der Arbeitsagentur gemeldet sind (mit und ohne Leistungsbezug)

und

- eine kurzfristige Beschäftigung (mit mehr als 450 Euro/Monat) ausüben.



Kurzfristige Beschäftigung

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Grundsatz | Es erfolgt eine Zusammenrechnung – ohne Rücksicht auf die Entgelthöhe der Vorbeschäftigung.

Rechtsfolge:

- Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle der drei Kalendermonate **90 Tage**. Hierbei werden volle Kalendermonate mit 30 Tagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Tagen berücksichtigt. Umfasst ein Zeitraum keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen.
- Von dem Zeitpunkt, von dem an absehbar ist, dass die Grenze von 90 Tagen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten wird, handelt es sich nicht mehr um eine geringfügige Beschäftigung.

Kurzfristige Beschäftigung

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

- Die Einhaltung der zulässigen Zeitgrenzen ist jeweils zu Beginn der neuen Beschäftigung unter Berücksichtigung bereits schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübter kurzfristiger Beschäftigungen zu prüfen.
- Die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen sind auch dann zusammenzurechnen, wenn das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro nicht übersteigt.

Kurzfristige Beschäftigung

Abgaben

- Für kurzfristige Beschäftigungen sind im Gegensatz zu geringfügig entlohnten Beschäftigungen **keine** Pauschalbeiträge zu entrichten.
- Einkünfte aus kurzfristigen Beschäftigungen sind grundsätzlich nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) des Arbeitnehmers zu versteuern.
- Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitgeber den Arbeitslohn aus einer kurzfristigen Beschäftigung pauschal mit 25 Prozent versteuern. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag (5,5 Prozent) und ggf. die Kirchensteuer.

Kurzfristige Beschäftigung

Abgaben

Lohnsteuerrechtlich liegt eine kurzfristige Beschäftigung nur vor, wenn der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird und

- die Dauer der Beschäftigung über **18 zusammenhängende Arbeitstage** nicht hinausgeht

und

- die Höhe des Arbeitslohns während der Beschäftigung **durchschnittlich je Arbeitstag 120 Euro** nicht übersteigt und
- der auf einen Stundenlohn umgerechnete Arbeitslohn **durchschnittlich 15 Euro** nicht übersteigt.



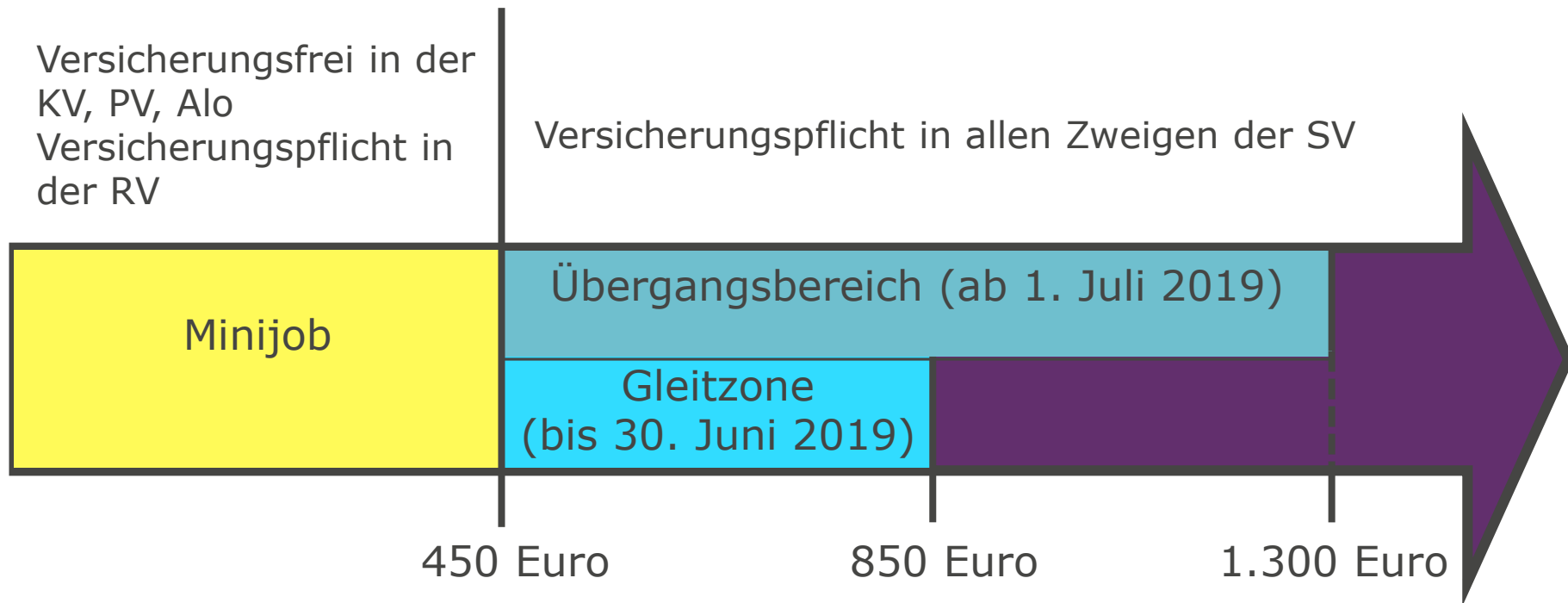
4

Midijob

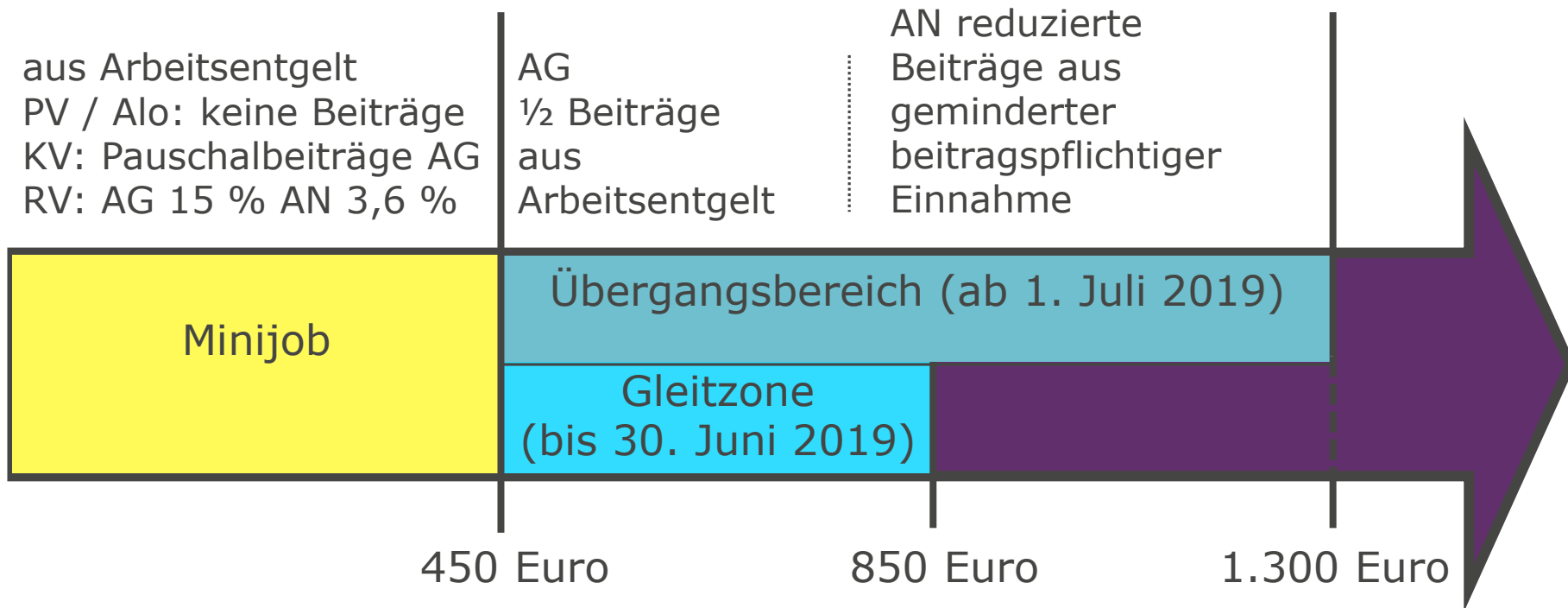
Übergangsbereich - Grundlagen

- Durch das Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz) ist zum 1. Juli 2019 an die Stelle der bisherigen Gleitzone der Übergangsbereich nach § 20 Absatz 2 SGB IV getreten.
- Aufgrund der gesetzlichen Änderungen ist das gemeinsame Rundschreiben zu den sich aus der Gleitzonenregelung ergebenden Auswirkungen vom 9. Dezember 2014 überarbeitet worden; es wird für die Zeit ab dem 1. Juli 2019 ersetzt:
 - Gemeinsame Rundschreiben
Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV vom 21. März 2019

Übergangsbereich - Grundlagen



Übergangsbereich - Grundlagen



Übergangsbereich – kein Bestandsschutz

- Für Beschäftigungen, die vor dem 1. Juli 2019 aufgenommen wurden und über den 30. Juni 2019 hinaus fortbestehen, sind im Zusammenhang mit der Einführung des Übergangsbereichs **keine Bestandsschutzregelungen** geschaffen worden, nach denen das bisherige Recht ganz oder teilweise weiter anzuwenden wäre. (Gleitzonenregelung enthält keine Vorteile gegenüber Regelungen des Übergangsbereich)
- Die Regelungen des Übergangsbereichs gelten vom 1. Juli 2019 an daher uneingeschränkt für die mehr als geringfügigen Beschäftigungen, die bereits vor dem 1. Juli 2019 aufgenommen wurden und deren regelmäßiges Arbeitsentgelt die Entgeltgrenze von 1.300 Euro im Monat nicht überschreitet.
- Werden mehrere Beschäftigungen parallel ausgeübt, so greifen die Regelungen für Midijobs nur, wenn das Arbeitsentgelt insgesamt zwischen 450,01 Euro und 1.300 Euro liegt.

Übergangsbereich – keine Anwendung

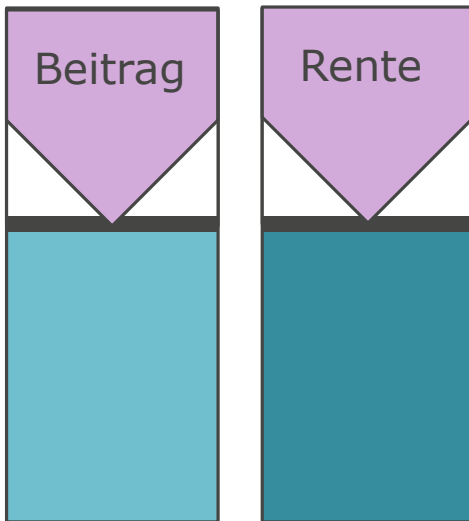
- Die besonderen Regelungen des Übergangsbereichs gelten nicht für Personen, die zu ihrer Berufsausbildung (z. B. Auszubildende, Praktikanten, Teilnehmer an dualen Studiengängen) beschäftigt sind.
- Für Umschüler, die den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt sind, wenn die Umschulung für einen anerkannten Ausbildungsberuf erfolgt und nach den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (§ 1 Abs. 5 und § 60 BBiG) durchgeführt wird, gilt die Ausnahmeregelung gleichermaßen.
- 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.

Übergangsbereich – kein Bestandsschutz

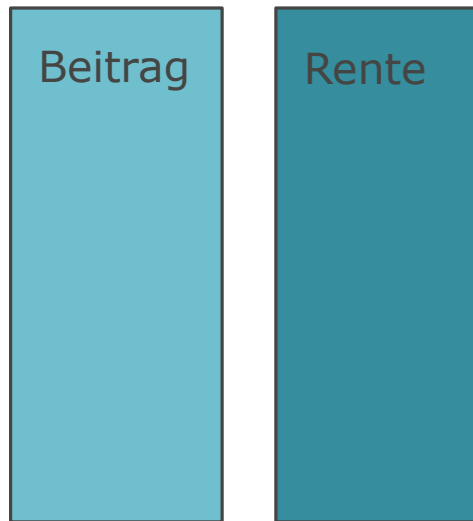
- Arbeitnehmer in einer Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt in der bisherigen Gleitzone von 450,01 Euro bis 850,00 Euro konnten bis zum 30. Juni 2019 den Verzicht auf die Anwendung der besonderen Regelungen zur Gleitzone erklären und dadurch den Erwerb lediglich reduzierter Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung vermeiden (vgl. § 163 Abs. 10 Satz 6 und 7 SGB VI in der bis zum 30. Juni 2019 geltenden Fassung).
- Im Übergangsbereich führen die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge für die Arbeitnehmer hingegen zu keinen reduzierten Rentenansprüchen mehr (vgl. § 70 Abs. 1a SGB VI). Daher ist für Beschäftigungen im Übergangsbereich ein Verzicht auf die Reduzierung der Rentenversicherungsbeiträge nicht vorgesehen.
- Die für am 30. Juni 2019 bestehende Gleitzonenbeschäftigungen erteilten Verzichtserklärungen der Arbeitnehmer verlieren ab 1. Juli 2019 ihre Wirkung und die Arbeitnehmer zahlen reduzierte Rentenversicherungsbeiträge.

Übergangsbereich

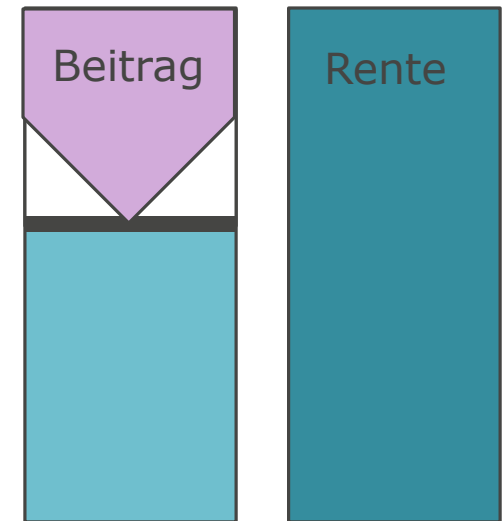
Gleitzone
bis 30. Juni 2019



Verzicht auf Gleitzone
bis 30. Juni 2019



Übergangsbereich
ab 1. Juli 2019



Übergangsbereich - Beitragsberechnung

- Übergangsbereichsformel (lang)

$$F \times 450 + \left(\left(\frac{1.300}{1.300 - 450} \right) - \left(\frac{450}{1.300 - 450} \right) \times F \right) \times (AE - 450)$$

Übergangsbereich - Beitragsberechnung

- **Übergangsbereichsformel (verkürzt)**
für 2020 – Faktor F = 0,7547

beitragspflichtige Einnahme = $1,1298647 \times \text{Arbeitsentgelt} - 168,8241176$

Übergangsbereich - Beitragsberechnung

Beispiel 15

Arbeitsentgelt (Euro)	beitragspfl. Einnahme Übergangsbereich (Euro)
451,00	340,74
500,00	396,11
600,00	509,09
700,00	622,08
800,00	735,07
1.000,00	961,04
1.200,00	1187,01

Übergangsbereich - Beitragsberechnung

Wie bisher gilt:

1. Der Beitrag wird durch die Anwendung des halben Beitragssatzes auf die beitragspflichtige Einnahme und anschließender Verdoppelung des gerundeten Ergebnisses ermittelt (§ 2 Abs. 2 Satz 1 BVV). Dies gilt gleichermaßen für die Ermittlung des Zusatzbeitrages in der Krankenversicherung.
2. Der Arbeitgeberbeitragsanteil zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung wird durch Anwendung des halben Beitragssatzes zuzüglich des halben kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes auf das der Beschäftigung zugrunde liegende Arbeitsentgelt ermittelt. Dabei ist der Arbeitgeberbeitragsanteil für jeden Versicherungszweig eigenständig und nicht in Summe aller halben Beitragssätze zu berechnen (§ 2 Abs. 2 Satz 2 BVV).
3. Der Abzug des jeweiligen Arbeitgeberbeitragsanteils von dem im ersten Schritt für jeden Versicherungszweig ermittelten Gesamtbeitrag ergibt den jeweiligen Beitragsanteil des Arbeitnehmers (§ 2 Abs. 2 Satz 3 BVV).

Übergangsbereich - Beitragsberechnung

Größere Entlastung für Geringverdienende



Größere monatliche
Beitragsentlastung



DEÜV-Meldeverfahren im Übergangsbereich

Entgeltangaben in der Entgeltmeldung

- **beitragspflichtiges Arbeitsentgelt** = reduzierte beitragspflichtige Einnahme (Übergangsbereichsentgelt) im Feld „Entgelt“
- zusätzlich: Angabe des **tatsächlichen Arbeitsentgelts**, das ohne die Anwendung der Regelungen zum Übergangsbereich zu berücksichtigen wäre, im Feld „Entgelt Rentenberechnung“
- umfasst Entgeltmeldung auch Beschäftigungszeiten **außerhalb des Übergangsbereichs**, sind diese beitragspflichtigen Arbeitsentgelte im Feld „Entgelt Rentenberechnung“ zu melden

DEÜV-Meldeverfahren im Übergangsbereich

- **Entgeltmeldungen, die mindestens einen Entgeltabrechnungszeitraum innerhalb des Übergangsbereichs enthalten.**
- Kennzeichnung des Felds „Midijob“:
 - 1 = monatliches Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb des Übergangsbereichs; tatsächliche Arbeitsentgelte in allen Entgeltabrechnungszeiträumen von 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro oder
 - 2 = monatliches Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb des Übergangsbereichs; Meldung umfasst sowohl Entgeltabrechnungszeiträume mit Arbeitsentgelten von 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro als auch solche mit Arbeitsentgelten unter 450,01 Euro und/oder über 1.300,00 Euro.

DEÜV-Meldeverfahren im Übergangsbereich


WICHTIGES DOKUMENT - sorgfältig aufbewahren !	IMPORTANTE DOCUMENTO - guárdelo cuidadosamente
IMPORTANT DOCUMENT - Please keep in a safe place !	VAZAN DOKUMENT - brizljivo cuvati
ÖNEMLI BELGE - titizlikle saklayiniz	DOCUMENTO IMPORTANTE: guardar cuidadosamente
DOCUMENTO IMPORTANTE - Conservare accuratamente !	DOCUMENT IMPORTANT A conserver précieusement.
Σπουδαιο εγγραφο. — Διαφυλαξτε το προσεκτικα.	

Folgende Angaben wurden gemäß DEÜV an den zuständigen Träger der Sozialversicherung/Rentenversicherung übermittelt:

Beitragsgruppen		
Krankenversicherung	1	allgemeiner Beitrag
Rentenversicherung	1	allgemeiner Beitrag
Arbeitslosenversicherung	1	allgemeiner Beitrag
Pflegeversicherung	1	allgemeiner Beitrag
Kennzeichen Midijob	2	Entgelt in und außerhalb des Midijobs
Beschäftigungszeitraum	01.01.2019 bis 31.12.2019	
Bruttoarbeitsentgelt	20.884 EURO	
Tatsächliches Entgelt	21.000 EURO	(Entgelt Rentenberechnung)

Der Midijobrechner für Firmenkunden

Im Firmenkundenbereich bieten wir Ihnen einen **Midijobrechner**:



🔍

Midijobrechner

🗑️ ? ℹ️

Eingabe
Ergebnis

🖨️ 📄

Name des Mitarbeiters	<input style="width: 95%;" type="text"/>
Zeitraum	? <div style="display: flex; gap: 10px;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> Februar ▼ </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> 2020 ▼ </div> </div>
Abrechnungszeitraum	? <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> Monat ▼ </div>
Bruttoverdienst (laufende Bezüge) EUR	? <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px; display: flex; justify-content: space-between;"> <input style="width: 95%;" type="text"/> 0,00 </div>
Weitere Beschäftigungen	? <input type="checkbox"/>
Bundesland	? <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> Baden-Württemberg ▼ </div>
Beitragssatz Krankenversicherung	? <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px;"> allg. 14,6% ▼ </div>
Zusatzbeitrag Kasse %	? <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px; display: flex; justify-content: space-between;"> <input style="width: 95%;" type="text"/> 0,70 </div>

Neues Angebot für Firmenkunden

TK-Firmenkundenchat

Unser neuer Kommunikationskanal für Sie –
Chatten Sie mit uns bei Fragen zum
Versicherungs- und Beitragsrecht.



Telefon 040 - 460 66 10 20

Mo. bis Do. von 8 bis 18 Uhr, Fr. von 8 bis 16 Uhr



Fax 040 - 460 66 10 19



Chatten Sie mit uns

Mo. bis Fr. 9 bis 15 Uhr





**Herzlichen Dank
für Ihre
Teilnahme**

Techniker Krankenkasse

firmenkunden.tk.de