

## FAQ des Webinars "Gut zu wissen: Minijob und Midijob"

### **Wie hoch ist der maximale Stundenlohn beim Minijob?**

Es gibt keinen Höchst- oder Maximallohn, letztendlich kann der Arbeitgeber auch für eine Arbeitsstunde 450 Euro zahlen und ein Minijob läge vor.

### **Folie 9: Ist die wöchentliche Arbeitszeit auch bei Studenten unerheblich, die als Minijobber arbeiten? Oder müssen sie sich hier auch an die 20-Stunden-Grenze halten?**

Die Anzahl der Arbeitsstunden ist für Minijobber nicht festgelegt. Unter Beachtung des Mindestlohnes können jedoch maximal etwa 48 Stunden pro Monat geleistet werden.

### **Ein Minijobber bekommt 450 Euro und einen 40 Euro Tankgutschein. Ist das möglich?**

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

### **An wen wird der Beitrag dann gezahlt, an die Knappschaft?**

Die Abgaben für Minijobber sind an die Minijob-Zentrale in Essen zu zahlen.

### **Sind Sonntagszuschläge unschädlich bei einem 450 Euro Minijob?**

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 bei-

tragspflichtig 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, da sie sich selten auf einen Stundengrundlohn von über 25 Euro beziehen.

### **Folien 14-15: Wir zahlen Zeitzuschläge für Wochenendarbeit oder Bereitschaft in der Nacht (Pflege). Ob diese anfallen, kommt auf den Dienstplan an. Als Lohnbuchhalter weiß ich nicht, wie die Aushilfen geplant werden (immer nur am Wochenende oder nur Nachtbereitschaft). Sind die Zuschläge regelmäßiges Arbeitsentgelt? Die Höhe steht ja erst im Nachhinein fest, wenn nach Dienstplan gearbeitet wurde.**

Siehe Antwort auf die vorherige Frage.

### **Folie 16, Überstunden Auszahlung: Muss ich in diesem Fall nicht die Höchstgrenze von 5.400 Euro im Jahr beim Minijob beachten?**

Nein, 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. Das Entgelt wird, auch bei einem Überschreiten des Jahresbetrages von 5.400 Euro, nach den für Minijobs maßgeblichen Beitragsfaktoren verarbeitet.

### **Folie 10: Wie ist der Minijob einzuordnen, wenn das Arbeitsverhältnis im gleichen Monat beginnt und endet. Gilt dann eine Höchstgrenze nach Anzahl der Kalendertage?**

Bei der Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro handelt es sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht (Urteil des Bundessozialgerichts vom 5. Dezember 2017 - B 12 R 10/15 R).

### **Wie wirken sich steuerfreie regelmäßige Einnahmen wie Sportzuschuss oder Telefonkosten-Zuschuss auf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus?**

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 (§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV -). 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 voraus, dass der Arbeitgeber die Steuerfreiheit in der Entgeltabrechnung auch tatsächlich berücksichtigt.

### **Folie 19: Änderung des Minijob-Status durch Änderung des Tarifvertrages ab 17.5.: Es könnte als Erleichterung der Abrechnung bereits ab dem 1.5. ein SV-pflichtiger Job abgerechnet werden. Kann der Arbeitnehmer dem widersprechen und verlangen, dies ab dem 17.5. zu realisieren oder liegt es in der Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers?**

In den Geringfügigkeitsrichtlinien vom 21.11.2018 heißt es wörtlich: „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.“ Insofern würde ich es dem Entscheidungsrecht des Arbeitgebers zuordnen.

### **Folien 23-24: Gilt der Mindestlohn inklusive Urlaubs- und Weihnachtsgeld?**

Leistungen wie Weihnachtsgeld oder ein Urlaubsgeld sind als Bestandteil des Mindestlohns nur für den Fälligkeitszeitraum anrechnungsfähig, in dem diese (ggf. auch anteilig) gezahlt werden und auch nur unter der weiteren Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer sie tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält.

Eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember eines Jahres kann also nur auf den Mindestlohn im November an-

gerechnet werden, da die Fälligkeiten der Mindestlohnzahlungen von Januar bis Oktober bereits abgelaufen sind. Ein etwaiger Überschuss, d.h. ein Betrag, der nicht benötigt wird, um den Mindestlohnanspruch zu erfüllen, kann jedoch in nachfolgenden Zeiträumen angerechnet werden.

Sieht ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag die Zahlung eines **zusätzlichen** Urlaubsgeldes vor, kann dieses nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

### **Gilt das unvorhersehbare Überschreiten auch bei Midijobs?**

Nein, bei Midijobs löst ein Überschreiten der Entgeltgrenze von 1.300 Euro eine volle Beitragspflicht für den Arbeitnehmer aus.

### **Folie 29: Wie wäre es, wenn ein Arbeitnehmer eine Reise bei einem Preisausschreiben gewinnt, die in den nächsten Tagen angetreten werden muss?**

Die gewissenhafte Urlaubsplanung obliegt dem Arbeitgeber, von daher kann eine Urlaubsvertretung nie zu einem unvorhersehbaren Überschreiten führen.

### **Folie 31: Wer "haftet" für eine Falschangabe des Arbeitnehmers, wenn er den 2. Minijob verschweigt und in Summe aber über die 450 Euro kommt?**

Nach § 28e SGB IV hat der Arbeitgeber die Beiträge zu zahlen, insofern haftet er auch für nicht gezahlten Beiträge.

### **Bei einem Hauptbeschäftigungsverhältnis und zwei unterschiedlich entlohnten Minijobs, welchen Minijob muss ich dem Hauptbeschäftigungsverhältnis zurechnen?**

Der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob ist das geringfügige Beschäftigungsverhältnis, jeder zeitlich danach aufgenommene Minijob ist mit der Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen.

### **Folie 25: Beim unvorhersehbaren Überschreiten kann somit auch die Jahresgrenze von 5.400 Euro überschritten werden?**

Ja, im Rahmen des unvorhersehbaren Überschreitens darf auch die Jahresgrenze von 5.400 Euro überschritten werden.

### **Ist für Minijobber ein Arbeitszeitkonto möglich, um die Über- und Unterstunden monatlich zu verrechnen?**

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 (versteigtes 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.

### **Folie 38: Ist eine Arbeit auf Abruf möglich?**

Ja, das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) regelt hierzu in § 12 TzBfG die Arbeit auf Abruf. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen **und** täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Umgehen können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer dies nur, wenn im Arbeitsvertrag eine Arbeitszeit vereinbart wird. Jedoch gilt hierbei, dass sofern eine Mindestarbeitszeit vereinbart ist, der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen darf. Des Weiteren darf die erbrachte Arbeitszeit nicht weniger als 20 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit betragen.

### **Wenn dieser flexibel zur Arbeit kommt, welchen Urlaubsanspruch hat ein Minijobber dann?**

Wenn keinerlei zeitliche Vereinbarung getroffen wurde, z.B. Arbeitstage pro Monat, kann auch nicht im Vorfeld geprüft werden, ob die Entgeltgrenze für einen Minijob eingehalten wird, denn man muss davon ausgehen, dass in einigen

Monaten auch mehr als zulässig gearbeitet wird. Ansonsten können auch die Arbeitstage aus dem Durchschnitt der letzten drei Monate oder des letzten Jahres ermittelt werden. Urlaub nicht zu gewähren, nur weil keine festen Arbeitstage vereinbart sind, ist gesetzlich 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.

### **Folie 38: Muss eine wöchentliche/tägliche Arbeitszeit für Minijobber festgelegt werden?**

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss schriftlich sein und eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. In diesem Fall läge jedoch kein Minijob mehr vor. Umgehen können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer dies nur, wenn im Arbeitsvertrag eine Arbeitszeit vereinbart wird. Jedoch gilt hierbei, dass, sofern eine Mindestarbeitszeit vereinbart ist, der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen darf. Des Weiteren darf die erbrachte Arbeitszeit nicht weniger als 20 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit betragen.

### **Folie 39: Wenn für Minijobber kein Urlaub gewährt wird, kann das Urlaubsentgelt dann pauschal ausbezahlt werden?**

Die Zahlung einer Urlaubsabgeltung anstelle einer Urlaubsgewährung ist rechtlich nicht möglich. § 7 Absatz 2 BurlG sagt hierzu: Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.

Der Urlaub kann aber unter Umständen ins nächste Jahr übertragen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist jedoch nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

**Folie 40: Kann der Urlaubsanspruch vertraglich ausgeschlossen werden?**

Nein, das Bundesurlaubsgesetz ist da ganz eindeutig und enthält keine Ausnahmen. § 1 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) sagt: Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

**Wie ist der Urlaubsanspruch von Minijobbern zu berechnen, speziell bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten?**

Ist die Anzahl von Arbeitstagen in der Woche immer wieder ungleich, also z. B. mal 3 oder 4 Tage in der Woche, bezieht sich die Berechnung des Urlaubs auf das Jahr und nicht auf die Woche. Die auf 52 Wochen (= 1 Jahr) bezogenen Werte ergeben dann die Jahresarbeitstage.

**Minijob: könnten Sie bitte auf die Führung von Stundennachweisen kurz eingehen. Muss jeder Minijobber einen Stundennachweis führen oder nur die Aushilfen auf Abruf?**

Die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV in Verbindung mit § 8 BVV Entgeltunterlagen zu führen, gilt uneingeschränkt auch für geringfügig Beschäftigte.

Er hat die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Hierzu gehören unter anderem Angaben und Unterlagen über

- das monatliche Arbeitsentgelt,
- die Beschäftigungsdauer,
- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und
- die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden

Stundenaufzeichnungen sind u. a. erforderlich für den Betriebsprüfendienst der Rentenversicherung zur Überprüfbarkeit von Entscheidungen des Arbeitgebers.

**Folie 48, Berufsmäßigkeitsprüfung entfällt: Gilt das auch, wenn nach der Schule der Mitarbeiter kurzfristig bei uns arbeitet bis seine Ausbildung bei uns beginnt?**

Nein, zwischen dem Ende einer Schulausbildung und der Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung ist Berufsmäßigkeit zu prüfen, sofern das Entgelt 450 Euro im Monat überschreitet.

**Folie 55: bedeutet "18 zusammenhängende Arbeitstage", dass die kurzfristige Beschäftigung max. 18 Tage betragen darf, oder dass in den 3 Monaten maximal 18 Arbeitstage zusammenhängend gearbeitet werden durfte?**

Zu dem 18-Tage-Zeitraum gehören nur die Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich tätig war. Sowohl für den zusammenhängenden Einsatz als auch für die Anzahl der 18 Tage bleiben daher alle Tage außer Betracht, an denen nicht tatsächlich gearbeitet wurde, wie zum Beispiel Sonn- und Feiertage oder Tage, an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt war.

**Gilt der Übergangsbereich auch für freiwillige Praktikanten?**

Praktikanten, die ein in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren, gehören zu den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Sie sind deshalb von der Regelung des Übergangsbereichs ausgenommen. Für Praktika, die nicht vorgeschrieben sind, findet die Regelungen zum Übergangsbereich hingegen Anwendung.

**Folie 29/30, vorhersehbare Urlaubsvertretung: Wenn der Arbeitgeber die Unvorhersehbarkeit/Vorhersehbarkeit falsch einschätzt, dann hat das für den Arbeitnehmer die Konsequenz der Versicherungspflicht. Muss der Arbeitnehmer dann unverschuldeterweise seine Anteile nachzahlen?**

Nein, nach § 28g Satz 2 SGB IV darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmeranteile nur innerhalb von drei Entgeltabrechnungszeiträumen vom Arbeitnehmer abziehen. In der Regel trägt daher der Arbeitgeber die vollen Beiträge allein.

**Ein Midijobber hat bei einem anderen Arbeitgeber einen Minijob. Wie ist damit umzugehen? Werden diese Jobs zusammengerechnet?**

Neben einem Midijob (versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung) darf ein Minijob als geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt werden.

**Muss bei jedem Midijobber abgefragt werden, ob weitere Beschäftigungen vorliegen und wenn ja wie hoch der Verdienst ist?**

Ja, da das Entgelt aus allen Beschäftigungen (mit Ausnahme des ersten Minijobs) zusammengerechnet wird.

**Folie 37: Kann die einheitliche Pauschalsteuer von 2% wirklich nur genutzt werden, wenn Rentenversicherungs-Beiträge gezahlt werden? Gilt dies nur bei Aufstockung des Arbeitgeber-Pauschalbeitrags durch die 3,6 % Arbeitnehmer-Beitrag?**

Nach § 40a Absatz 2 EStG besteht die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung in Höhe von 2 % nur bei den Minijobbern, für die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet werden. Hierbei reicht es aus, dass der Arbeitgeber nur die pauschalen Beiträge in Höhe von 15 % für einen von der Rentenversicherungspflicht befreiten Arbeitnehmer zahlt.

**Unvorhersehbarkeit und Mehrverdienst im Minijob: Darf der Mehrverdienst dann auch die Jahresverdienstgrenze von 5.400 Euro überschreiten?**

Durch ein gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der 450-Euro-Grenze darf auch die jährliche Grenze von 5.400 Euro überschritten werden.

**Ich habe die Information, wenn keine wöchentliche Arbeitszeit für Minijobber festgelegt ist, dass dann eine Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich als vereinbart gilt. Stimmt das? Was ist mit flexibler Arbeitszeit für Minijobs?**

Hierbei handelt es sich insbesondere um ein Problem bei Arbeitnehmern, die auf Abruf, ohne eine feste Arbeitszeit beschäftigt sind. Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) regelt hierzu in § 12 TzBfG die Arbeit auf Abruf. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Umgehen können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer dies nur, wenn im Arbeitsvertrag eine Arbeitszeit vereinbart wird. Jedoch gilt hierbei, dass sofern eine Mindestarbeitszeit vereinbart ist, der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen darf. Des Weiteren darf die erbrachte Arbeitszeit nicht weniger als 20 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit betragen.

Um als Arbeitgeber jedoch flexibel auf Produktionsspitzen, Nachfrageschwankungen oder Personalengpässe reagieren zu können, haben Sie 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.

**Wenn ein privat versicherter Geschäftsführer in einer anderen Firma ein Minijob-Tätigkeit aufnimmt, werden dann die pauschalen Krankenversicherungsbeiträge trotzdem fällig? Oder braucht der Arbeitgeber keine pauschalen SV-Beiträge abführen?**

Für privat krankenversicherte Minijobber, egal aus welchem Grund, fallen keine Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung an.