

FAQ des Webinars

"Minijobs aktuell: Was Arbeitgeber wissen müssen"

Ich habe vor ein paar Tagen in der Fachliteratur gelesen, dass es im Minijob eine Falle gibt, und zwar wenn der Arbeitgeber keine schriftliche Vereinbarung über die wöchentliche Arbeitszeit getroffen hat. Insbesondere besteht wohl die Gefahr bei Springern, da die Prüfer künftig von Phantomlohn ausgehen können und aufgrund des Teilzeitgesetzes von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden ausgehen. Somit werden dann aus dem Minijob ganz schnell rückwirkend sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Ist das korrekt?

Hierbei handelt es sich insbesondere um ein Problem bei Arbeitnehmer 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.

Folie 13, laufende und einmalige Einnahmen aus einer Beschäftigung: Muss hier auch Jubiläumsgeld berücksichtigt werden?

Eine Jubiläumszuwendung ist ein einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, welches nicht mindestens einmal jährlich zur Auszahlung kommt. Insofern ist es bei der Prüfung der 450-Euro-Grenze nicht zu berücksichtigen. Gleichwohl unterliegt es der Beitragspflicht im Rahmen des Minijobs.

Ab wann spricht man von betrieblicher Übung?

Unter betriebliche Übung versteht man, dass ein Arbeitnehmer aus der regelmäßigen Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers sich darauf einstellen kann, dass der Arbeitgeber sich auch in Zukunft bzw. auf Dauer auf diese Art verhalten wird. Dies gilt ebenso bei der Gewährung von regelmäßigen Zahlungen. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass auch immer ein Zeitfaktor (regelmäßige Wiederholung) vorhanden ist. Beim Weihnachtsgeld zum Beispiel entsteht eine betriebliche Übung, wenn der Arbeitgeber dieses Entgelt drei Jahre hintereinander ohne Freiwilligkeitsvorbehalt zahlt. Hierbei kann der Arbeitnehmer darauf vertrauen, dass auch im vierten Jahr ein Weihnachtsgeld gezahlt wird.

Kann ich bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit monatlich 450 Euro noch einen Gutschein für Benzin von 40 Euro zusätzlich bezahlen?

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.

Folien 21 bis 24: Muss es ein gemeinnütziger Verein sein?

Nein, es sind auch Tätigkeiten für andere Organisationen möglich. § 3 Nummer 26 und 26 a EStG fordern eine Tätigkeit im Dienst oder im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, in einem Staat, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet, oder in der Schweiz belegen ist, oder einer unter § 5 Absatz 1 Nummer 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (gemeinnütziger Verein).

Aushilfen als Rettungsschwimmer im Naturbad werden als Minijobber eingestellt für die Saison von ca. zwei Monaten im Sommer. Wenn diese dann durch die extrem gute Wetterlage Überstunden machen müssen, kann das wie in Folie 16 beschrieben ein Minijob bleiben? Ich habe nicht verstanden, ab wann das vorhersehbar ist. Wir haben auch viele Jahre gehabt, in denen die Aushilfen weniger eingesetzt wurden, weil das Wetter so schlecht war.

Sie sollten sich durch die Minijob-Zentrale verbindlich bestätigen lassen, dass die Überstunden aufgrund extrem guten Wetters zu einem unvorhersehbaren Überschreiten der Entgeltgrenze führen. Durch diese Bestätigung können Sie bei einer späteren Betriebsprüfung nachweisen, dass durchgehend ein Minijob vorlag.

Eine weitere Variante wäre es, für diese kurze Beschäftigungsdauer einen Vertrag über eine kurzfristige Beschäftigung zu schließen. Hierdurch würde das Problem des Überschreitens der 450-Euro-Grenze ausgeschlossen.

Folie 21: Kann ich dem ehrenamtlich tätigen Geschäftsführer eines gemeinnützigen Freibads die Ehrenamtszuschale plus Minijob bis maximal 450 Euro bezahlen? Das heißt monatlich 60 Euro steuerfrei und sozialversicherungsfrei plus 450 Euro im Rahmen des Minijobs?

Ja, da steuerfreie Ehrenamtszuschalen nicht als Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung berücksichtigt werden, können diese zusätzlich zum Minijob-Arbeitsentgelt gezahlt werden (siehe Beispiel 11 auf Folie 25).

Wie wird denn nach einer Erhöhung des Entgeltes die Nachzahlung berechnet? Wenn Versicherungspflicht besteht, dann in normaler Höhe oder wie ein Minijob?

Infolge der rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts wird die 450-Euro-Grenze auch rückwirkend überschritten. Versicherungspflicht in der Sozialversicherung tritt jedoch erst mit dem Tag des Bekanntwerdens der Erhöhung ein, weil an diesem Tage der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist. Für die Zeit bis dahin verbleibt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung, für die allerdings die (Pauschal-)Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung nach den Minijob-Beitragsfaktoren nachzuzahlen sind.

Folie 20: Kann sich die Jahresbetrachtung auch auf das Kalenderjahr beziehen? Wann muss die Betrachtung für 12 Monate Kalenderjahr-übergreifend erfolgen?

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Sofern die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats beginnt, kann für den Beginn des Jahreszeitraums auf den 1. Tag dieses Monats abgestellt werden (z. B. Beginn der Beschäftigung am 15. Februar, Beginn Jahreszeitraum ab 1. Februar).

Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts hat stets bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder nicht in der bisherigen Prognose berücksichtigten Veränderung in den Verhältnissen (z. B. Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts), die nicht nur gelegentlich und unvorhersehbar ist, im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu erfolgen. Stellen Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts an, bestehen keine Bedenken. Eine erstmalige vorausschauende Betrachtung für eine im Laufe eines Kalenderjahres aufgenommene Beschäftigung kann demnach zu Beginn des nächsten Kalenderjahres durch eine neue jährliche Betrachtung für dieses Kalenderjahr ersetzt werden.

Folien 22-25: Der Verbrauch des Freibetrags "en bloc" ist aber genauso anwendbar. Bei uns wird erst der Freibetrag aufgezehrt, dann die Sozialversicherung entsprechend beurteilt. Ist das richtig?

Steuerfreien Einnahmen bleiben bei der Prognose des regelmäßigen Arbeitsentgelts in dem Umfang unberücksichtigt, in dem sie in der Summe vom Arbeitgeber im maßgebenden Beschäftigungszeitraum gewährt werden sollen. Das heißt unabhängig davon, ob der jeweilige Steuerfreibetrag pro rata (z. B. monatlich 200 Euro bzw. 60 Euro) oder en bloc ausgeschöpft wird (zunächst volle Ausschöpfung des jeweiligen Freibetrages). Soweit der Arbeitnehmer die Freibeträge im laufenden Kalenderjahr bereits anderweitig in Anspruch genommen hat bzw. in Anspruch nimmt, muss er diese dem Arbeitgeber anzeigen. In diesem Fall kann der Arbeitgeber den kalenderjährlichen steuerfreien Höchstbetrag von 2.400 Euro bzw. 720 Euro nur entsprechend reduziert ausschöpfen.

Unvorhersehbares Überschreiten des 450-Euro-Grenze durch Krankheitsvertretung: Wie sieht es dann bei der Lohnsteuer aus? Ist die Pauschalierung dann noch zulässig?

Die Pauschalierung der Lohnsteuer mit ist zulässig, so lange es sich um einen Minijob handelt. Ein unvorhersehbares Überschreiten, welches nicht zur Versicherungspflicht führt, schließt die Anwendung des Pauschalsteuersatzes daher nicht aus.

Folie 31: Gibt es eine Höchstgrenze in Euro, die durch das unvorhersehbare Überschreiten nicht überschritten werden darf?

Nein, die seitens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung herausgegebenen Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21. November 2019 enthalten hierzu keinen Höchstbetrag.

Folie 33, Beispiel 13: Ist der Job dann zwei Monate sozialversicherungspflichtig und gilt dann wieder als Minijob?

Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung besteht für die Dauer des Überschreitens der Arbeitsentgeltgrenze. Ein Minijob liegt ab dem Zeitpunkt wieder vor, von dem an das Überschreiten nicht mehr gegeben ist und das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer neu angestellten Jahresbetrachtung 450 Euro nicht übersteigt.

Warum wird die Minijob Entgeltgrenze nicht auch angepasst? Es wird immer schwieriger Arbeitskräfte zu finden, diese möchten keinen Minijob.

Die Entgeltgrenze für Minijobs ist ein im § 8 SGB IV gesetzlich festgelegter Wert. Eine Anhebung kann nur durch den Gesetzgeber erfolgen.

Wir zahlen ein monatlich durchschnittliches Arbeitsentgelt und bilden davon für die Vertragsdauer einen Durchschnitt für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung. Wenn nun zwei Monate 600 Euro und zwei Monate 200 Euro verdient wird, dürfen wir es dann im Durchschnitt als geringfügig entlohnte Beschäftigung beurteilen?

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. Im Rahmen der Schätzung ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die

Einhaltung der jährlichen Minijob-Grenze 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.

Kann ein Minijobber der sich von der Rentenversicherungspflicht hat befreien lassen, dem Arbeitgeber mitteilen, dass er ab sofort doch Rentenversicherungs-Beiträge zahlen möchte?

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden.

Zur unvorhersehbaren Überschreitung habe ich eine Frage: Betrifft das immer den ganzen Monat? Oder kann man das auch ab dem 15. bis zum 15. des nächsten Monats rechnen?

Das unvorhersehbare Überschreiten betrifft den monatlichen Entgeltabrechnungszeitraum. Wenn das Entgelt jeweils für einen Abrechnungszeitraum vom 15. bis zum 14. des Folgemonats gezahlt wird, betrifft es diesen Zeitraum.

Kann ich dem Mitarbeiter auch eine überdurchschnittliche Vergütung zahlen, sofern ich die 450 Euro monatlich einhalte? Spielt es eine Rolle, wenn andere Mitarbeiter, die auch eine geringfügige Beschäftigung ausüben, weniger bekommen? (Wir haben keine Tarifzugehörigkeit.)

Wenn dies arbeitsrechtlich zum Beispiel durch Einzelverträge zulässig ist, ist dies möglich, solange die Mindestlohnregelungen beachtet werden.

Muss ich zwingend bei Sozialversicherungspflichtigen Einkünften von 450 Euro die Pauschalierung bei Minijobs anwenden? Oder kann ich auch eine Beschäftigung unter 450 Euro voll sozialversicherungs- und steuerpflichtig führen?

Für die Sozialversicherung ist die Anwendung der Minijob-Regelung gesetzlich zwingend vorgeschrieben. Im Steuerrecht besteht die Wahl eine Individual- oder einer Pauschalversteuerung.

Folie 16, Beispiel 5: Monatliche Vergütung von 430 Euro + Überstunden-Vergütung pro Stunde 10 Euro - sofern nötig sollen maximal fünf Überstunden im Monat geleistet werden. Wenn die fünf Überstunden ausbezahlt werden, überschreiten wir jedoch die 450-Euro-Grenze. Warum bleibt es laut Folie bei einer geringfügigen Beschäftigung, obwohl das Entgelt bei 480 Euro liegt?

Die Überstundenvergütung ist in der Höhe nicht vorhersehbar und bleibt bei der Prüfung der 450-Euro-Grenze außer Betracht. Gleichwohl unterliegt der Gesamtbetrag den Beitragsregelungen für Minijobs.

In anderen Veröffentlichungen wird gesagt, dass es aus Vereinfachungsgründen ausdrücklich erlaubt und auch zu empfehlen ist, die Prüfung der Jahresverdienstgrenze jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres für das jeweilige Kalenderjahr vorzunehmen. Ist dies korrekt?

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Sofern die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats beginnt, kann für den Beginn des Jahreszeitraums auf den 1. Tag dieses Monats abgestellt werden, z. B. Beginn der Beschäftigung am 15. Februar, Beginn Jahreszeitraum ab 1. Februar.

Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts hat stets bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder nicht in der bisherigen Prognose berücksichtigten Veränderung in den Verhältnissen (z. B. Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts), die nicht nur gelegentlich und unvorhersehbar ist, im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu erfolgen. Stellen Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts an, bestehen keine Bedenken. Eine erstmalige vorausschauende Betrachtung für eine im Laufe eines Kalenderjahres aufgenommene Beschäftigung kann demnach zu Beginn des nächsten Kalenderjahres durch eine neue jährliche Betrachtung für dieses Kalenderjahr ersetzt werden.

Folie 35: Zahle ich für einen Rentner, der auf 450 Euro arbeitet, auch die Rentenversicherung mit 15 Prozent?

Beitragsrechtlich gibt es keine Besonderheiten für Rentner zu beachten, jedoch kann es aufgrund der Höhe des Arbeitsentgeltes zu Rentenkürzungen kommen. Es empfiehlt sich, eine Anfrage beim Rentenversicherungsträger zur individuellen Hinzuverdienstgrenze zu stellen.

Folie 37: Woraus ergibt sich, dass eine Pauschalversteuerung nur möglich ist, wenn Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden?

Nach § 40a Absatz 2 EStG besteht die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung in Höhe von 2 Prozent nur bei den Minijobbern, für die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet werden.

Anzahl der Minijobs: Ist die Regelung, dass nur zwei Minijobs gleichzeitig ausgeübt werden dürfen, überholt?

§ 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV enthält weiterhin die Regelung, dass neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt werden darf.

Folie 38: Muss ich dann bei dem Mitarbeiter den Hauptverdienst nachfragen, wenn er einen zweiten Minijob ausübt?

Sofern mit beiden Beschäftigungen die Beitragsbemessungsgrenzen der Sozialversicherung nicht überschritten werden, ist die Bekanntgabe der genauen Höhe des Entgeltes nicht notwendig. Ob die Beitragsbemessungsgrenzen überschritten werden, kann aber auch bei der Krankenkasse des Arbeitnehmers erfragt werden.

Folie 37: Was bedeutet die Aussage, dass eine Pauschalbesteuerung nur bei Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen möglich ist? Wie ist die Bewertung bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (15 Prozent)?

Die Zahlung von pauschalen Beiträgen zur Rentenversicherung reicht für die Möglichkeit der steuerlichen Pauschalierung aus (siehe § 40a Absatz 2 EStG).

Folie 40, Beispiel 15: Gilt das auch für eine Hauptbeschäftigung in der Gleitzone?

Ja, dies gilt für jegliche Art der versicherungspflichtigen Beschäftigung, also auch für Beschäftigungen in der Gleitzone oder ab 1. Juli 2019 im Übergangsbereich.

Geht man bei verbundenen Unternehmen auch von einer einheitlichen Beschäftigung aus?

Hat ein Arbeitgeber mehrere Betriebe, ist unabhängig davon, in welchen Betrieben oder Betriebsteilen die jeweilige Beschäftigung ausgeübt wird, von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Dabei ist unerheblich, ob es sich um organisatorisch selbständige (z. B. Zweigniederlassungen) oder um unselbständige Betriebe (z. B. Betriebsstätten) oder Betriebsteile handelt. Entscheidend ist allein, dass es sich nach den vorgenannten Merkmalen rechtlich um ein und denselben Arbeitgeber, das heißt um ein und dieselbe natürliche oder juristische Person oder Personengesellschaft, handelt. Konzernunternehmen im Sinne des § 18 Aktiengesetz (AktG) gelten in diesem Zusammenhang nicht als ein Arbeitgeber.

Folie 45: Wie berechne ich Urlaubsanspruch für Minijobber, die auf Stundenbasis nach Abruf arbeiten?

Hierbei gelten die vertraglich vereinbarten Arbeitstage. Sollten keine Arbeitstage vereinbart sein, so greift das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG). Dies 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. 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 48: Kann ich bei Minijobbern, die stundenweise nach Bedarf tätig sind, den Urlaubsanspruch am Jahresende bzw. Jahresanfang feststellen und bis zum März des Folgejahres gewähren?

Dies ist grundsätzlich möglich. § 7 Absatz 2 BurlG sagt hierzu: Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen 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. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

Folie 50, kurzfristige Beschäftigung: Wann liegt eine "anzurechnende Vorbeschäftigung" vor? Ferienjobber, die zuvor bereits beim Arbeitgeber beschäftigt waren?

Vorbeschäftigungen in diesem Sinne sind alle weiteren kurzfristigen Beschäftigungen, unabhängig davon, bei welchem Arbeitgeber diese ausgeübt wurden.

Kann es grundsätzlich eine kurzfristige Beschäftigung unter 450 Euro geben? Ist es dann nicht automatisch als ein 450-Euro-Job anzusehen?

Nein, da kurzfristige Beschäftigungen immer zeitlich begrenzt sind (das Ende steht bereits bei der Aufnahme der Beschäftigung fest). Geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind dagegen auf Dauer ausgelegt.

Berufsmäßigkeit: Was ist bei Schulentlassung und Aufnahme einer Ausbildung? Ist eine dazwischen ausgeübte Beschäftigung berufsmäßig?

Kurzfristige Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und einer betrieblichen Berufsbildung (hierzu zählt auch das duale Studium), eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres, eines Bundesfreiwilligendienstes, eines dem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr vergleichbaren Freiwilligendienstes (wie beispielsweise dem developmentspolitischen Freiwilligendienst „WELTWÄRTS“ oder dem „Incoming-Freiwilligendienst“) oder eines freiwilligen Wehrdienstes werden immer berufsmäßig ausgeübt.

Gibt es bei einer kurzfristigen Beschäftigung irgendwelche Verdienstgrenzen?

Nein, die Höhe des Entgeltes ist bei einer kurzfristigen Beschäftigung unerheblich.

Folie 63: Wird eine kurzfristige Beschäftigung bis 450 Euro als geringfügig abgerechnet oder als kurzfristig?

Eine kurzfristige Beschäftigung ist unabhängig von der Höhe des Entgeltes als solche abzurechnen, da für diese keine Beiträge zur Sozialversicherung anfallen.

Eine Aushilfe war drei Monate in 2018 kurzfristig beschäftigt. Kann diese Person ab Februar 2019 wieder kurzfristig für drei Monate beschäftigt werden?

Grundsätzlich ist es möglich im Folgejahr eine weitere kurzfristige Beschäftigung für denselben Arbeitgeber auszuüben. Diese beiden Beschäftigungen dürfen jedoch nicht nahtlos aneinander anschließen. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt hingegen nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll, also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht. In diesem Fall handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung.

Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen: Gilt hier das Kalenderjahr oder das Zeitjahr? Konkret: Arbeitsbeginn 1.3.2019, ab wann beginnt die Zusammenrechnung?

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. Zu berücksichtigen sind die Zeiträume der Beschäftigung, die vom Arbeitgeber unter Angabe der Personengruppe 110 gemeldet wurden. Dies gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Es ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die maßgebende Zeitgrenze überschreitet. Zu berücksichtigen sind somit alle im Jahr 2019 ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen

Haben privatversicherte Rentner, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, einen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung?

Nein, der Anspruch auf einen Beitragszuschuss für privat Krankenversicherte regelt sich nach § 257 SGB V. Privat krankenversicherte Rentner werden von dieser Vorschrift nicht erfasst.

Folie 38: Würden Sie bitte kurz sagen, wie sich die Hauptbeschäftigung definiert?

Hauptbeschäftigung in diesem Sinne ist jede Beschäftigung, die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung auslöst. Somit kann dies auch eine Beschäftigung in der Gleitzone sein.

Fallen Sonntags- und Nachtzuschläge unter das regelmäßige 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.

Ein Arbeitnehmer wohnt in Ausland und möchte zweimal die Woche in Deutschland geringfügig arbeiten. Muss derjenige bei der Minijobzentrale angemeldet werden?

Dies kann so pauschal nicht beantwortet werden, da es davon abhängt, ob im Heimatstaat bereits eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung besteht und eventuell eine A1 Bescheinigung vorliegt.

Kann neben einer voll versicherten Beschäftigung in Luxemburg ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis in Deutschland als 450-Euro-Job abgerechnet werden?

Ja, nähere Erläuterungen finden Sie unter dem Kapitel „Arbeitnehmer aus dem Ausland“ ab Folie 68.

Folie 61: Was ist, wenn der Mitarbeiter in den Ruhestand geht? Kann er nahtlos bei dem gleichen Arbeitgeber als kurzfristig Beschäftigter arbeiten? Oder gilt das als berufsmäßig?

Nein, im direkten Anschluss an eine versicherungspflichtige Beschäftigung ist eine kurzfristige Beschäftigung nicht möglich, da hier Berufsmäßigkeit vorliegt.

Praktikanten und Mindestlohn: Gibt es hier Ausnahmeregelungen?

Das Mindestlohngesetz findet auf folgende Praktika grundsätzlich keine Anwendung:

1. Praktikanten, die ein Praktikum verpflichtend aufgrund schulrechtlicher Bestimmungen ableisten,
2. Praktikanten, die ein Praktikum bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten. Hierzu zählen auch Praktika, die im Rahmen von dualen Studiengängen absolviert werden,
3. Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bereits zuvor bestanden hat, oder
4. Praktikanten, die an einer sogenannten Einstiegsqualifizierung oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung (gemäß § 54a des SGB III bzw. §§ 68-70 BBiG) teilnehmen.

Kann bei schwankendem Entgelt mehrfach pro Jahr die monatliche Entgeltgrenze überschritten werden, wenn das jährliche Entgelt trotzdem weniger als 5.400 Euro beträgt?

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. Im Rahmen der Schätzung ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Minijob-Grenze 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.