

# Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Minijobs“ am 5.10.2023 um 10:30 Uhr

## Fragen und Antworten im Überblick

**Wie ist eine kurzfr. Beschäftigung zu beurteilen, die sich jährlich wiederholt beim gleichen Arbeitgeber (jährlich max. 70 Tage)?**

Es wird das Kalenderjahr herangezogen (01.01.-31.12). Die Beschäftigung kann sich also Jahr für Jahr wiederholen.

**Ein Altersrentner als Minijobber, muss er einen Befreiungsantrag für die RV stellen oder nicht?**

Falls er sein Renteneintrittsalter noch nicht erreicht hat (65 Jahre + x Monate), ist er noch RV-pflichtig und muss einen Befreiungsantrag stellen.

**Eine geringfügige Beschäftigung mit nicht mehr als 520 Euro aber nur auf Abruf über das Jahr verteilt und nur Zahlung der geleisteten Arbeit – ist ein Minijob, auch wenn nicht jeden Monat Lohn gezahlt wird? (keine kurzfristige Beschäftigung)**

Beides ist denkbar. Die Rahmenbedingungen müssen eingehalten werden. (Entgelt bzw. Befristung). Es werden nur die Monate abgerechnet, in denen auch tats. gearbeitet wurde.

**Können die 70 Arbeitstage auf das Jahr gerechnet werden? Also sprich AN arbeitet 6 Monate und in denen macht er die 70 Arbeitstage.**

An die Stelle von 3 Monaten treten die 70 Arbeitstage, wenn das Beschäftigungsverhältnis an weniger wie 5 Tage die Woche ausgeübt wird. Für die Beurteilung wird immer das Kalenderjahr herangezogen.

**Müssen da nicht 3 Monate Pause zwischen beiden Beschäftigungen liegen?**

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung müssen 2 Monate Pause zwischen den Beschäftigungen liegen.

**Ein kurzfristig Beschäftigter hat bei uns in den Monaten Juli und August einen Ferienjob gemacht und jeweils über 520 € verdient. Er soll im Oktober noch einmal einspringen. Kann er dann auch noch kurzfristig beschäftigt werden, da die 3 Monate ja nicht zusammenhängen? Oder wäre dieser dann geringfügig?**

Die 3 Monate innerhalb eines Kalenderjahres müssen nicht zusammenhängen, von daher ist der Einsatz im Monat Oktober auch kurzfristig und somit SV-frei.

**Wie viele Tage darf ein AN (kurzfristige Beschäftigung - 70 Tage) in der Woche arbeiten?**

Die 70 Tage werden bei einer Beschäftigung von weniger als 5 Tage die Woche herangezogen, ansonsten sind es 3 Monate.

**Die Inflationsprämie wird zum Brutto nicht hinzugerechnet, oder? Wenn der Mitarbeiter krank ist und auch aus der Lohnfortzahlung rausgefallen ist, wird diese Prämie weitergezahlt. Ist dies richtig?**

Der Inflationsausgleich zählt nicht zum SV-Arbeitsentgelt.

**Was ist, wenn der geringfügige Beschäftigte auf Abruf tatsächlich 2-3 Monate keinen Einsatz hat und nichts verdient. Muss ich ihn abmelden oder eine andere Meldung erfolgen?**

Ohne Arbeitsentgelt muss nach einem Monat abgemeldet werden.

**Also wenn ich zum 15. eines Monats beginne kann ich auch 52,00 Euro abrechnen?**

520 Euro, ja.

**Muss ich allgemein nach einem Monat ohne Entgelt abmelden?**

Ja.

**Jetzt muss ich nochmal bzgl. dem Zeitjahr fragen. Fängt das neue Jahr dann wieder an, wenn die Aushilfe später wieder anfängt?**

Bei der kurzfristigen Beschäftigung wird das Kalenderjahr (01.01.-31.12.) beurteilt. Der Koll. beschreibt momentan die Beurteilung der geringfügigen Beschäftigung. Das wird immer wieder neu ein Zeitjahr im Voraus beurteilt.

**Thema Azubis: Habe ich das jetzt richtig verstanden - für Azubis sind Minijobs (egal ob kurzfristig oder geringfügig) nicht umsetzbar? Oder bezog sich dies nur auf die Aussagen bzgl. Mindestlohn?**

Ein Azubi kann neben seinem Ausbildungsverhältnis einen Minijob ausüben. Für ihn gilt als Auszubildender nicht er Mindestlohn. In dem Minijob aber schon.

**Also wenn Nachtzulagen gezahlt werden, muss ich das auch berücksichtigen?**

Wenn diese steuerfrei bleiben, zählen sie nicht zum Arbeitsentgelt.

**Wie ist ein Jahresarbeitszeitkonto zu führen, wenn der Minijobber mtl. € 520,00 Festlohn erhält, aber unterschiedlich arbeitet?**

Das ist ein klassisches Gleitzeitkonto. Die (Über-)Stunden müssen dann regelmäßig abgefeiert werden.

**Vorhin kam das Thema Berufsmäßigkeit auf: Frage dazu -> Student übt neben seinem Studium eine Beschäftigung aus (nicht nur in den Semesterferien) - kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis möglich oder muss hier eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vereinbart werden?**

Es ist eine kurzfristige Beschäftigung möglich, allerdings muss diese dem Studium untergeordnet sein. In der Semesterzeit darf die wöchentliche Arbeitszeit nicht über 20 Stunden liegen.

**Müsste nicht geprüft werden, ob die Jahresgrenze nicht überschritten wird und nicht die 520 Euro monatlich? Wenn es ohnehin schwanken darf.**

Korrekt.

**Bedeutet Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld sind nicht zu berücksichtigen?**

Wenn es jedes Jahr gezahlt wird, wird es berücksichtigt.

**Eine Arbeitnehmerin hat am 01.07.2023 begonnen und bekommt ein monatliches Entgelt in Höhe von 520 EURO. Kann ich im Oktober für Krankheitsvertretung 400 EURO zusätzlich auszahlen (also 920 EURO) plus Weihnachtsgeld im November von 520 EURO?**

Es handelt sich generell nicht um eine geringfügige Beschäftigung. Durch das Weihnachtsgeld wird die Grenze von Anfang an überschritten. Das ist nicht unvorhergesehen.

**Ich habe einen Vollzeitstudent der einen Minijob bereits hat. Könnte man diesen auch kurzfr. beschäftigt anmelden?**

Ein Student kann neben einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auch eine kurzfristige Beschäftigung ausüben. Allerdings darf er mit beiden Beschäftigungen in der Semesterzeit nicht über 20 Stunden wöchentlich arbeiten.

**Wird der Student kurzfristig beschäftigt hat er in der Theorie keine Grenze (nach oben) beim monatlichen Entgelt. Muss man hier mit Problemen rechnen? In anderen Seminaren war einmal die Rede davon, dass Minijobs bei Studenten mit >520 Euro monatlichem Entgelt problematisch wäre. Erzielt wurde die Summe z.B. durch 40h Arbeitsleistung x 15 Euro Stundenlohn => 600 Euro.**

Ich sehe lediglich eine Problematik im Hinblick auf die Familienversicherung. Diese endet, wenn mehr als 520 Euro verdient wird. Ansonsten ist die kurzfristige Beschäftigung ohne Entgeltgrenze möglich.

**Warum ist im Bsp. auf Folie 23 eine dreimalige Überschreitung zulässig bzw. warum wird bei der Bewertung nicht auf das zweimalige Überschreiten abgestellt?**

Das zweimalige Überschreiten bezieht sich jeweils auf das doppelte der Geringfügigkeitsgrenze (1.040 EUR).

**Kann ich einen Minijobber auf Abruf immer unter der Grenze laufen lassen und falls er drüber käme ein Stundenkonto führen und diese Stunden abfeiern lassen oder auszahlen wenn es wieder "möglich" ist?**

Ja. Das ist ein klassisches Gleitzeitkonto. "Abfeiern" ist möglich aber auszahlen geht nicht, wenn die 6240 Euro/Jahr überschritten werden.

**Ist die JAE, wenn man eine Überschreitung im Februar 2023 prüft, 6.240€? Bei Überschreiten sind doch die zurückliegenden 12 Monate zu prüfen und die JAE bis Oktober 2022 lag ja nicht bei 6.240€.**

Die JAE wird immer 12 Monate in die Zukunft beurteilt. Bei Teiljahren, die Anzahl der Monate x 520 Euro.

**Wie lautet die Beitragsgruppe, wenn mein Minijobber privat krankenversichert ist?**

0100 bzw. bei Verzicht auf die RV-Pflicht 0500.

**Was ist, wenn der Arbeitnehmer erst im März anfängt und hat bereits in einer anderen Firma jeweils 520,00 € verdient? Muss ich das mitberechnen?**

Falls beide Beschäftigungen weiterhin bestehen, besteht SV-Pflicht in beiden. Falls es sich um eine neue Beschäftigung handelt, wird die vorhergehende Beschäftigung nicht mit angerechnet.

**Wenn ab September vertraglich 600 € mtl. gezahlt werden, liegt doch kein Minijob mehr vor.**

Wenn das Arbeitsentgelt ab September auf 600 Euro erhöht wird, dann liegt ab dann eine versicherungspflichtige Beschäftigung vor.

**Bei Minijobbern besteht ja generell die Aufzeichnungspflicht der täglichen Arbeitszeit. Wie ist der Sachstand bzgl. der generellen Arbeitszeits-Doku bzw. Vertrauensarbeitszeit?**

Auch bei Vertrauensarbeitszeit sind die Stunden grundsätzlich zu dokumentieren. Dies kann aber durch den Mitarbeitenden gemacht werden.

**Kurzfristige Beschäftigung: Wäre es in der Theorie statthaft ein maximales monatliches Entgelt von 520 Euro zu vereinbaren und Überstunden über ein Arbeitszeitkonto zu sammeln und in Monaten mit weniger bzw. gar keinen Einsätzen dann abzufeiern / auszuzahlen?**

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung ist die Höhe des Arbeitsentgelts und die Stundenzahl egal. Die Beschäftigung muss nur auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage befristet sein.

**Der nicht garantierte Teil eines gezahlten Weihnachtsgelds (z. B. Tarifvertrag sieht garantiertes Weihnachtsgeld vor, AG gibt aufgrund eines erfolgreichen Geschäftsjahres noch freiw. etwas dazu) bleibt aber bei der Prüfung der Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze unberücksichtigt?**

Korrekt. Der Arbeitnehmer hat ja keinen Rechtsanspruch auf die freiwillige Zahlung.

**Geringfügig entlohnte Beschäftigung: maximale (derzeitige) Entgeltgrenze von 520 Euro im Monat ist klar. Der MA sammelt sich im Verlauf Überstunden ein, dürfen diese Zeiten auf einem Arbeitszeitkonto angespart werden um in einer Phase mit wenig bis keinen Einsätzen abgefeiert / ausgezahlt zu werden oder muss man hier befürchten den Status der geringfügigen Beschäftigung zu verlieren? Also kurz gesagt: Droht hier im ungünstigsten Fall Umstufung in SV Pflichtige Beschäftigung?**

Wenn schon 520 Euro monatlich gezahlt werden, darf nichts mehr zusätzlich hinzukommen. Die Überstunden, können/dürfen also nur in Form von Gleitzeit "abgefeiert" werden.

**Kann ich den Befreiungsantrag auch später noch stellen oder geht das nur zum Eintritt?**

Innerhalb von 3 Monaten nach Beginn der Beschäftigung gilt die Befreiung rückwirkend, bei einem späteren Antrag ab dem folgenden Kalendermonat.

**Kann einem Minijobber auch nach seiner befristeten Tätigkeit die restlichen Stunden auf 530 EUR Basis auszahlen, bis keine Stunden mehr da sind? Die Beschäftigungszeit ist von Juli bis Dezember 2023.**

Das Entgelt muss zum Zeitraum der Beschäftigung passen. Wenn Sie restliche Stunden (Überstunden) auszahlen, werden diese mit angerechnet auf den Zeitraum. Eine Auszahlung nach dem Beschäftigungsverhältnis ist nicht möglich.

**Wäre die Überschreitung der JAE innerhalb 6 Monaten dann von 520 EUR zulässig?**

Die Grenze (JAE) für 6 Monate beträgt 3120 Euro. Eine Überschreitung ist nicht zulässig.

**Wann wird die Beitragsgruppe 0500 genommen?**

Bei einem privat versicherten Minijobber, der auf die RV-Pflicht verzichtet hat.

**Bei einem AN, der bereits in Rente ist, muss ich trotzdem den RV-Anteil entrichten, oder?**

Der Pauschalbeitrag von 15% muss auch für Rentner gezahlt werden. Der Rentner kann auf seine Rentenversicherungspflicht verzichten.

**Kann ich bei einem monatlichen Entgelt von 520 EURO noch eine Inflationsprämie von 1000 EURO zahlen?**

Ja. Die Inflationsprämie wird nicht angerechnet.

**Bedeutet der Arbeitgeber C rechnet auch voll pflichtig ab bis auf die Arbeitslosenversicherung?**

Ja. Beitragsgruppe 1101 ist zu melden.

**Bleibt es bei der Pauschalversteuerung bei Überschreiten der Minijobgrenze bei mehreren Minijobs?**

Da es sich dann um versicherungspflichtige Beschäftigungen handelt, wird grds. auch individuell versteuert.

**Bei 0,5 Kinder, also nicht das eigene, ist dieses Kind zu berücksichtigen?**

Bei Stiefkindern darf das Kind zum Zeitpunkt der Eheschließung die für eine Familienversicherung vorgesehene Altersgrenze noch nicht überschritten haben und es muss vor Erreichen dieser Altersgrenze in den gemeinsamen Haushalt aufgenommen worden sein.

**Könnte als unvorhersehbarer Einsatz auch Unwetter, Brand usw. angesehen werden?**

Selbstverständlich, so etwas ist ja - leider - nicht vorhersehbar.

**Könnte als unvorhersehbarer Einsatz auch Unwetter/Brand angesehen werden? Die Firma macht Rohrfrosteinsätze mit Stickstoff.**

Siehe oben. Als unvorhergesehen wird bislang lediglich die Krankheitsvertretung offiziell beschrieben. Bei dem, was Sie beschreiben, sieht das nach der normalen Tätigkeit (Notfalleinsätze) der Firma aus.