

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Minijobs“ am 10.10.2024 um 10:30 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Werden die Beschäftigten nach einer gewissen Zeit wieder rentenversicherungspflichtig, wenn sie bspw. nicht am Stück arbeiten?

Die Rentenversicherungsfreiheit gilt für die gesamte Dauer der Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Ist ein Beschäftigungsverhältnis mind. 2 Monaten unterbrochen, kann von einer neuen Beschäftigung ausgegangen werden. Es besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit.

Kann die Befreiung der RV auch erst zu einem späteren Zeitpunkt des Beschäftigungsverhältnisses gewählt werden?

Ja, die Befreiung kann jederzeit nachgeholt werden.

Ich dachte, bei einem laufenden Arbeitsverhältnis ist die Erstwahl bindend?

Eine Befreiung kann während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses nicht widerrufen werden.

Hat sich das geändert? Die erste Wahl (Befreiung ja oder nein) war bisher für die ganze Beschäftigung maßgebend.

Eine Befreiung gilt für die gesamte Beschäftigungsdauer, der Antrag auf Befreiung kann aber auch nachgeholt werden, gilt dann nicht rückwirkend ab Beginn der Beschäftigung, sondern erst nach Ablauf des Monats, der dem Monat des Eingangs der Meldung bei der Minijobzentrale folgt.

Gilt die digitale Aufzeichnung nur bei den AN, die dem "Schwarzarbeiter-Gesetz" unterliegen?

Die Aufzeichnungspflicht gilt generell für alle geringfügig Beschäftigten.

Gilt die Aufbewahrungsfrist von 2 Jahren nur für Minijob, oder auch für das normale Beschäftigungsverhältnis (169 Std.)?

Die Dokumentationspflicht gilt generell nur für geringfügig Beschäftigte (Ausnahme: Minijobber im privaten Bereich) und die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereiche, in denen eine besondere Missbrauchsgefahr besteht. Dazu zählen z.B. das Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport und Logistikbereich, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft. Auch Zeitungszustellerinnen und -zusteller und Beschäftigte bei Paketdiensten müssen regelmäßig ihre Arbeitszeit aufzeichnen. Eine entsprechende Dokumentationspflicht aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes besteht in Wirtschaftsbereichen, in denen ein Tarifvertrag nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz allgemein verbindlich ist.

Gilt die Aufzeichnungspflicht für alle Unternehmen oder gibt es Befreiungen für kleine Unternehmen z.B. mit weniger als 30 Mitarbeitern?

Eine Begrenzung auf kleine Unternehmen gibt es nicht.

Gilt die Aufbewahrungsfrist von 2 Jahren nur für Minijob, oder auch für das normale Beschäftigungsverhältnis (169 Std.)? Gemeint ist die Aufzeichnung der Arbeitszeiten.

Die Aufbewahrungsfrist gilt für alle Arbeitnehmer.

Kann ein AN im Minijob auch nur 2 Tage à 250 € = 500 € mtl. arbeiten (10 Std. à 25 €)?

Solange die Grenze von durchschnittlich 538€/Monat eingehalten wird, ist der AN ein Minijobber. Die Anzahl der Arbeitstage spielt keine Rolle.

Muss die LOB auch mitgerechnet werden?

Wenn diese monatlich gezahlt wird, ja. Wenn es sich dabei um eine einmalige Sonderzahlung handelt nicht.

Ich erhalte monatlich 538 € fest ausgezahlt, egal wie viele Stunden ich arbeite. Muss auch hier eine Arbeitszeitaufzeichnung erfolgen?

Ja, der Dokumentationspflicht unterliegen alle geringfügig Beschäftigten. Die Einhaltung des Mindestlohnes ist in Ihrem Fall zu beachten.

Muss der Grund für unvorhergesehenes Überschreiten der 538 € dokumentiert werden, z.B. für den Fall einer Prüfung?

Ja, damit nachvollzogen werden kann, ob es sich um eine unvorhersehbare Überschreitung handelt. Entsprechende Dokumente gehören zu den Lohnunterlagen.

Gilt die Berechnung auf S. 27 auch bei Urlaubsvertretung / Krankheitsvertretung?

Ja, wenn die Überschreitungen unvorhersehbar waren. Bei Krankheitsvertretungen ist dies immer der Fall.

Ich verstehe gerade nicht wann das Zeitjahr und wann das Kalenderjahr bei der Berechnung angewandt wird?!

Bei der Betrachtung des regelmäßigen Entgelts wird bei Beschäftigungsbeginn immer ein Zeitjahr zugrunde gelegt. Die Betrachtung im Kalenderjahr muss erfolgen, um zum Beispiel Änderungen des Mindestlohns bei einer Neubetrachtung zu berücksichtigen.

Ist es nicht auf 2x im Jahr begrenzt? Kann der AN über mehrere Monate das Gehalt überschreiten?

Grundsätzlich darf die Jahresgrenze von 6.456 Euro nicht überschritten werden (12x538 Euro), dabei kann mal mehr mal weniger als 538 Euro verdient werden, solange IM DURCHSCHNITT nicht mehr als 538 Euro verdient wird. Durch unvorhersehbares Überschreiten kann für 2 Monate auch mehr verdient werden (Doppelte von 538 = 1.076), der maximale Jahresverdienst beträgt dabei 7.532 Euro.

Urlaub ist doch nicht unvorhergesehen!

Das stimmt. Urlaub ist nicht unvorhergesehen und darf nicht als Begründung genommen werden.

AN kommt monatlich durch Nachtzuschlag und Sonntagszuschlag auf ca. 600 Euro, ist das statthaft?

Solange die Zuschläge steuerfrei sind, zählen sie nicht zum Arbeitsentgelt.

Muss ab 01/2025 nicht mit dem neuen GfB-Wert für die Grenze gerechnet werden?

Wenn sich zum Jahreswechsel die Geringfügigkeitsgrenze ändert (erhöht sich, wenn der Mindestlohn erhöht wird), muss zum Jahreswechsel eine erneute Prüfung erfolgen mit dem neuen Wert.

Gilt der max. Jahresverdienst von 7.532 € auch beim monatl. schwankenden Arbeitsentgelt?

Bei monatlich schwankendem Entgelt ist eine Durchschnittsberechnung durchzuführen, es gilt die Jahresgrenze von 6.456 Euro, mtl. also 538 Euro im Durchschnitt; die Grenze von 7.532 Euro gilt nur für unvorhersehbares Überschreiten wie Krankheitsvertretung.

Mit "unvorhersehbares Überschreiten" ist somit das Überschreiten der JAEG gemeint?

Damit ist das Überschreiten der Minijobgrenze gemeint.

Könnte der Arbeitnehmer in dem aktuellen Fall auf das Weihnachtsgeld verzichten?

Der AN kann im Voraus auf eine einmalige Einnahme verzichten. Dann kann die Einnahme vom Zeitpunkt des Verzichts an bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden.

In Bezug auf die LOB kennen wir die tatsächlich Höhe nicht im Vorfeld. Wenn mit der Zahlung der LOB sich herausstellt, dass die Minijobgrenze überschritten wird, wie ist dann das Arbeitsverhältnis zu werten?

In dem Moment, wo Sie feststellen, dass die Minijobgrenze überschritten wird, wird der Mitarbeitende SV-pflichtig für die Zukunft. Sie müssen keine rückwirkende Änderung vornehmen.

Wie verhält sich das denn wenn im Arbeitsvertrag steht "Wenn Weihnachts-/Urlaubsgeld gezahlt wird erfolgt dies freiwillig und ohne Entstehen einer betrieblichen Übung", es wird aber trotzdem jedes Jahr gezahlt?

Sobald es regelmäßig einmal im Jahr gezahlt wird, muss es bei der Ermittlung beachtet werden. Von Gewohnheitsrecht spricht man, wenn die Einmalzahlung 3 x in Folge ohne Vorbehalte gezahlt wurde.

Seite 32 - Er sollte von Oktober bis März nur 350,00 monatlich erhalten?

es handelt sich ja immer um eine Schätzung der Entgelte. Sobald Sie feststellen, dass die Schätzung nicht mehr stimmt, müssen Sie eine neue Beurteilung machen und ggf. ummelden. (für die Zukunft)

Monatlicher Verdienst 600€, 100€ werden als Gehaltsverzicht in bav gezahlt. Minijob?

Ja. Der Betrag der Entgeltumwandlung wird nicht berücksichtigt.

Bei Ihren Beispielen wurde die Jahresgrenze für 538,-€ zugrunde gelegt. In der Vergangenheit war die Grenze doch geringer? Muss das bei der Berechnung rückwirkend berücksichtigt werden?

Es erfolgt nur eine Berechnung für die Zukunft.

Verzicht: Kann ich nur auf den Gesamtbetrag verzichten (z.B. Weihnachtsgeld), oder kann ich sagen, ich verzichte auf 50 %?

Auch das ist möglich, muss aber im Voraus schriftlich festgelegt sein.

Auch wenn eine Barauszahlung erfolgt, handelt es sich doch um Lohn und müsste somit zum laufenden Entgelt zählen?!

Es ist egal, wie die Auszahlung erfolgt (auch bar), es ist laufendes Entgelt.

Sonst könnte man damit ja die Entgeltgrenze umgehen!

Korrekt. Die Form der Entgeltzahlung ist unerheblich. Hier wären 600 anzurechnen > kein Minijob.

Zu Seite 37: Soll ich dann eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag für 10 Std. wöchentlich angeben mit dem Hinweis auf Arbeitstage je nach Bedarf? Was passiert, wenn der AN eine Woche gar nicht und die nächste dann 20 Std. arbeitet?

Das geht. Im Beispiel geht es ja darum, dass keine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wurde (was nicht mehr zulässig ist). Bei ihnen handelt es sich um eine flexible Arbeitszeitregelung und es kommt beim Minijobber auf den gesamten Monat an.

Kann ich mit dem AN auch Monatsarbeitsstunden vereinbaren? Z. B. er will nur alle 14 Tage arbeiten.

Sie sollten trotzdem eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbaren. Die Betriebsprüfer der Rentenversicherung fordern dies.

Welche digitalen Zeiterfassungsprogramme können Sie empfehlen?

Wir können leider keine Empfehlungen aussprechen.

Wenn der zweite Minijob ergeben würde, dass es unter 538 € bleiben würde? Z. B. erster Job 400 Euro, zweiter Job 100 Euro?

Die Addition muss unabhängig von der Höhe des Entgelt der Minijobs wie folgt verlaufen: 2. geringfügige Beschäftigung ist mit der Hauptbeschäftigung zu addieren.

Wird die 2. und 3. Beschäftigung mit Personengruppe 109 geschlüsselt?

Gibt es neben der Hauptbeschäftigung einen 2. und 3. Minijob, ist nur der erste Minijob an die Minijobzentrale mit der Personengruppe 109 zu melden, alle anderen werden wie die Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig und die Personengruppe lautet 101 (Meldung an die entsprechende Krankenkasse).

Ich habe das mit dem Befreiungsantrag für die RV-Pflicht noch nicht ganz verstanden. Wie informiere ich die Minijobzentrale? Mit einer Kopie des Antrags des Beschäftigten?

Nein. Es ist kein Papier-Antrag notwendig. Durch die gemeldete Beitragsgruppe 6500 weiß die Minijob-Zentrale Bescheid, dass auf die RV-Pflicht verzichtet wird.