

Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Änderungen bei Mini- und Midijobs“ vom September 2022

Fragen und Antworten im Überblick

Minijobs

Wie ist es bei Minijobbern, die schon vor dem 01.10.2022 beschäftigt waren mit der Jahresentgeltgrenze? (9 x 450 € und 3 x 520 €)?

Bitte nehmen Sie am 1.10.2022 eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung vor mit Jahresprognose für die kommenden 12 Monate.

Beginnt dann ab 1.10.2022 ein neues Zeitjahr bei jedem Minijobber?

Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts und damit Beurteilung, ob es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt, 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.

Im Jahr 2022 ist also mit Änderung der Geringfügigkeitsgrenze zum 01.10.2022 eine neue Beurteilung vorzunehmen, das Zeitjahr verläuft dann vom 01.10.2022 – 30.09.2023.

Wie muss ich rechnen, wenn das Beschäftigungsverhältnis zum 30.06.2023 endet?

In diesem Fall berücksichtigen Sie bei der vorausschauenden Betrachtung ab dem 01.10.2022 nur die Monate bis zum 30.06.2023 - Sie rechnen also 520 Euro x 9 Monate = 4.680 Euro.

Der Minijob wird auf wöchentlich 10 Std berechnet darf der Mitarbeiter dann nur noch 10 Std. pro Woche arbeiten oder mehr?

Entscheidend ist, dass der Mindestlohn eingehalten wird und die Grenze von 520 Euro nicht überschritten wird. Auf die wöchentliche Stundenzahl kommt es nicht an.

Was ist wenn kein Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht und der Arbeitgeber jährlich je nach finanzieller Lage über die Auszahlung von Weihnachtsgeld entscheidet?

Eine solche Einmalzahlung ist nur dann beim regelmäßigen Entgelt zu berücksichtigen, wenn sie aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung mit hinreichender Sicherheit einmal jährlich gezahlt wird. Einmalige Einnahmen, deren Zahlung dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängig ist, bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts grundsätzlich unberücksichtigt. Fälle dieser Art sind beispielsweise die nachträgliche Zahlung eines (anteiligen) Weihnachtsgeldes in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis des Vorjahres oder die Zahlung einer individuellen Prämie im Rahmen der sogenannten leistungsorientierten Bezahlung.

Jubiläumsszahlung ist doch vorhersehbar? oder zählt dies nicht dazu?

Jubiläumsszuwendungen bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts außer Betracht, weil es sich um nicht jährlich wiederkehrende Zuwendungen handelt. Sie sind als unvorhersehbare Einmalzahlung zu werten.

Wie ist die genaue Definition des Zeitjahres beim unvorhersehbaren Überschreiten?

Das Zeitjahr entspricht einem Zeitraum von 12 Monaten in die Vergangenheit, welcher mit dem Kalendermonat endet, für den aktuell die Beurteilung des Versicherungsstatus wegen nicht vorhersehbaren Überschreitens erfolgen soll.

Müssen unvorhersehbare Überschreitungen nachweislich mit einer Begründung dokumentiert werden?

Ja die Hintergründe für die unvorhersehbaren Überschreitungen sollten sie gut nachvollziehbar in den Entgeltunterlagen dokumentieren.

Gilt die Regelung für geringfügige Beschäftigung analog für die kurzfristige Beschäftigung (3 Monate)?

Die Änderungen bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen haben keine Auswirkungen auf kurzfristige Beschäftigungen. Die für kurzfristige Beschäftigungen zugrunde liegenden Zeitgrenzen von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen bleiben unverändert.

Muss die Krankheitsvertretung genau belegt werden, Vertretung für Arbeitnehmer XY?

Sie sollten die unvorhersehbare Mehrarbeit unbedingt nachvollziehbar dokumentieren.

Zur Folie 10 eine Frage. Zählt auch Urlaubsvertretung als unvorhergesehen?

Nein, der normale Erholungsurlaub ist in der Regel planbar und nicht unvorhersehbar. Anders könnte es sich verhalten, wenn ein Mitarbeiter unvorhersehbar unbezahlten Urlaub nehmen muss, weil beispielsweise ein Angehöriger erkrankt, in Quarantäne ist o.Ä. – dies sollte aber unbedingt gut nachvollziehbar für die nächste Betriebsprüfung dokumentiert werden.

Wie werden Überschreitungsmonate, die im Jahreszeitraum liegen, bis 30.09.2022 (3 Monate, unbegrenzt) gewertet?

Diese werden im Rahmen der Betrachtung eines Zeitjahrs angerechnet. Also z. B. unvorhersehbares Überschreiten im November 2022, dann ist hier ein Zeitjahr zu bilden (01.12.2021 - 30.11.2022). Die in diesem Zeitjahr bereits stattgefundenen Überschreitungen sind dann bei der Beurteilung zu berücksichtigen.

Frage zur Unvorhersehbarkeit: Habe ich das richtig verstanden, dass bei von vorn herein schwankendem Verdienst die Überschreitung in 2 Monaten nicht möglich ist? Unsere Minijobber arbeiten immer auf Zuruf, da nicht planbar ist wie hoch das Arbeitsaufkommen ist, dürfen unsere Minijobber nun gar nicht mehr die 520€ überschreiten?

Bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen mit unvorhersehbar schwankendem Arbeitsentgelt, in denen der Arbeitgeber bereits im Vorfeld im Rahmen seiner Jahresprognose für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts unvorhersehbare Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze einkalkuliert hat, darf der Jahreswert von 6.240 Euro nicht überschritten werden. Die Ausführungen zum gelegentlichen unvorhersehbaren Überschreiten der Entgeltgrenze (Überschreiten der 520 Euro in bis zu zwei Kalendermonaten/Entgeltabrechnungszeiträumen und bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze) finden hier keine Anwendung.

Im Geltungsbereich des TVöD wird einmal im Jahr eine leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich gezahlt. Wird dieses einmalige gezahlte Entgelt bei der Grenze von 6.240 ebenfalls berücksichtigt? wird das bei unvorhergesehenen Zahlungen mitberücksichtigt?

Einmalige Einnahmen, deren Zahlung dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängig ist, bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts grundsätzlich unberücksichtigt. Die Gewährung einer derartigen (nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden) Einmalzahlung ist in dem Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu werten und steht trotz Überschreitung der Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen, wenn die unvorhersehbare Einmalzahlung zusammen mit dem laufendem Arbeitsentgelt für den Kalendermonat das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Da es sich bei der Zulage in Ihrem Fall aber scheinbar um eine Zahlung, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, handelt, ist diese bei der Beurteilung des Arbeitsentgelts direkt von Beginn an (analog Weihnachtsgeld, siehe Beispiel 1) zu berücksichtigen. Über die Höhe treffen Sie eine gewissenhafte Schätzung analog Vorjahreswerten oder beispielsweise anhand der Durchschnittswerte in Ihrem Unternehmen.

Wenn die Minijobgrenze überschritten wird, wie lange bleibt dann der Arbeitnehmer versicherungspflichtig? 12 Monate ab Überschreiten?

Das ist abhängig davon, ob das Überschreiten dauerhaft oder nur für bestimmte Monate besteht. Überschreitet das Arbeitsentgelt aufgrund geänderter Verhältnisse dauerhaft und damit regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze, so liegt vom Tage des Überschreitens an dauerhaft (bzw. solange sich das Entgelt nicht ggf. wieder reduziert) keine geringfügige Beschäftigung mehr vor. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Bei nur kurzzeitigem, unvorhersehbarem Überschreiten wie in unserem Beispiel 3, liegt im Anschluss wieder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Das Arbeitsverhältnis wird pauschal vom Arbeitgeber versteuert. Nach meiner Meinung dürfte sich dann die Energiepreispauschale nicht negativ auf das Beschäftigungsverhältnis auswirken.

Minijobber ohne Hauptbeschäftigung erhalten die Energiepreispauschale vom Arbeitgeber, wenn sie am 1. September 2022 in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Geringfügig entlohnte Beschäftigte, deren Verdienst pauschal besteuert wird, müssen ihrem Arbeitgeber für die Zwecke der Finanzverwaltung schriftlich erklären, dass es sich um ihr erstes Dienstverhältnis handelt. Eine mehrfache Auszahlung der Pauschale für einen Beschäftigten wird dadurch verhindert. Der Arbeitgeber muss diese Erklärung zu den Entgeltunterlagen nehmen. Die Energiepreispauschale ist steuerpflichtig. Dies gilt für alle Personenkreise, deren Verdienst individuell nach den Lohnsteuermerkmalen versteuert wird. Für Minijobber, deren Verdienst pauschal besteuert wird, muss keine Pauschsteuer von den 300 Euro Energiepreispauschale gezahlt werden. Bei der Energiepreispauschale handelt es sich nicht um Verdienst im Sinne der Sozialversicherung. Daher fallen auf diese Pauschale auch keine Beiträge zur Sozialversicherung an. Sie ist bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung nicht zu berücksichtigen.

Kann ein Minijobber ein Gleitzeitkonto haben, um so evtl. Schwankung der geleisteten Stunden auszugleichen?

Jahreszeitkonten sind auch weiterhin bei Minijobbern möglich. Details dazu finden Sie in den Geringfügigkeits-Richtlinien.

Bitte das eben angeführte Beispiel Folie 20 mit den Meldeschlüsseln noch mit nachliefern!!!

Abmeldung zum 30.09.2022 bei Krankenkasse mit Grund 32 in BGR 1111 und PGR 101. Anmeldung zum 01.10.2022 bei Krankenkasse in BGR 1011 und PGR 109. Anmeldung zum 01.10.2022 bei Minijobzentrale in BGR 0100 bzw. 0500 (bei RV-Befreiung) und PGR 109.

Altersrentner hilft ab und zu aus - gilt dann die Jahresgrenze? Also ein Monat evtl. 1300 EUR, ein Monat 70 EUR und die anderen Monate geschätzt 200 EUR? und den letzten Monat hat er wieder 1200 EUR...

In dem Fall handelt es sich in den Monaten, in denen die 520 EUR überschritten werden um keinen Minijob, da das Entgelt erheblichen Schwankungen unterliegt.

Bleibt der Minijob bis mtl. 520,00 pauschalierungsfähig in der Steuer?

Ja, diese Möglichkeit ist weiterhin vorgesehen.

Die Bestandsschutzregelung (Befreiungsmöglichkeit) geht nur auf Antrag rückwirkend bis 2.01.23?

Die Bestandsschutzregelung gilt für am 30. September 2022 versicherungspflichtige Arbeitnehmer mit regelmäßigem Verdienst zwischen 450,01 Euro und 520,00 Euro, längstens bis 31. Dezember 2023.

In der Kranken- und Pflegeversicherung muss der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht bis 2. Januar 2023 gestellt sein, nach dem 2. Januar ist keine Befreiung mehr möglich.

In der Arbeitslosenversicherung ist eine spätere Befreiung noch möglich, hier wirkt dann die Befreiung vom Beginn des Kalendermonats an, der auf den Kalendermonat der Antragsstellung folgt.

In der Rentenversicherung gelten die Regelungen analog Minijob (ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber).

Der Antrag auf Befreiung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

An wen gehen die Umlagen zur U1 und U2 in Übergangsfällen?

Nachdem in der Rentenversicherung bei der Tätigkeit bei einem gewerblichen Arbeitgeber der Übergangsfall als Minijob gewertet wird, sind die Umlagen U1 und U2 an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

In der Rentenversicherung gibt es keine Bestandsschutzregelung. D.h. Werkstudenten, die generell nur rv-pflichtig sind, sind ab dem 01.10.2022 immer Gfb bei einem Verdienst bis 520€ mtl. Richtig?

In der Rentenversicherung gibt es diese beitragsrechtliche Übergangsregelung nur für Beschäftigungen im Privathaushalt. Ein beschäftigter Student mit einem monatlichen Einkommen von bis zu 520 Euro ist ab 01.10.2022 also – vorausgesetzt es handelt sich nicht um eine Beschäftigung im Privathaushalt - geringfügig beschäftigt, richtig.

Muss ich für Mitarbeiter, die den Minijob als Nebenbeschäftigung haben, einen Befreiungsantrag stellen? Für KV, PV, AV?

Bei einem Minijob brauchen Sie keinen Befreiungsantrag. Die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist nur für Arbeitnehmer in der sogenannten Bestandsschutzregelung/Übergangsregelung relevant, die mit einem Einkommen von 450,01 Euro bis 520 Euro bis längstens 31. Dezember 2023 versicherungspflichtig bleiben würden, sofern Sie keinen Befreiungsantrag stellen. Wenn in der Nebenbeschäftigung bisher 500 Euro verdient wurde, wird diese automatisch ab 1.10.2022 zum Minijob. Hier gilt die Übergangsregelung nicht, da ja aufgrund der Hauptbeschäftigung SV-Pflicht besteht.

Hat ein Minijobber mit dem neuen Verdienst von 520,00 € weiterhin einen Anspruch auf die Familienversicherung da ja die ganze Zeit ein Hinzuverdienst von ca. 470,00 € möglich war?

Ja, die Einkommensgrenze für die kostenfreie Familienversicherung steigt bei Einnahmen aus geringfügigen Beschäftigungen auch auf 520 Euro.

Darf ein Minijobber eine Ehrenamtspauschale erhalten? Übungsleiterfreibetrag ist ja leider nicht möglich?

Nach ausdrücklicher Bestimmung des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 16 SVEV gehören steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 EStG (z.B. die Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, bis zur Höhe von insgesamt 3.000 Euro im Kalenderjahr = Übungsleiterpauschale) und die in § 3 Nr. 26a EStG (Regelungen für ehrenamtliche Tätigkeiten bis zur Höhe von insgesamt 840 Euro im Kalenderjahr = Ehrenamtspauschale) genannten steuerfreien Einnahmen nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung und bleiben daher bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung unberücksichtigt. Dies gilt analog für die Beurteilung ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt oder nicht. Es ist also durchaus möglich, dass ein Minijobber zusätzlich Ehrenamtspauschalen oder Übungsleiterfreibeträge erhält.

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen: Wie sollen die Daten des/der anderen AG in Erfahrung gebracht werden? Datenschutz etc.!

Diese Informationen muss Ihnen Ihr Mitarbeitender zur Verfügung stellen - die Information ist für Ihre versicherungsrechtliche Beurteilung notwendig, also ist es auch datenschutzrechtlich zulässig, sie abzufragen.

In welchen Abständen muss man eine Überprüfung seiner Einschätzung vornehmen, wenn eine Abweichung nicht deutlich auffällt?

Sie sollten immer dann eine neue Bewertung vornehmen, wenn sich die Verhältnisse ändern oder Ihre gewissenhafte Schätzung nicht mehr passt. Viele Arbeitgeber nehmen auch den Jahreswechsel zum Anlass einer neuen versicherungsrechtlichen Beurteilung.

Midijobs/Übergangsbereich

Können Sie nochmals definieren, was mit dem Begriff Übergangsbereich gemeint ist?

Der Regeln des Übergangsbereiches sind bei einem Beschäftigungsverhältnis anzuwenden, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt zwischen 520,01 und 1.600 Euro im Monat liegt. Im Übergangsbereich gelten Besonderheiten für die Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen und der Verteilung der Beitragslast.

Ist man als Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Übergangsbereich anzuwenden?

Ganz eindeutig ja! Es handelt sich um eine gesetzliche Regelung.

Kann der Arbeitnehmer noch wählen, ob die RV-Beiträge vom vollen Gehalt berechnet werden oder wird grundsätzlich vermindert gerechnet?

Midijobs sind ab 01.10.2022 Beschäftigungen, bei denen der Verdienst monatlich im Jahresdurchschnitt zwischen 520,01 Euro bis 1.600,00 Euro liegt. Es besteht dabei für den Arbeitnehmer ein umfassender Schutz in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, dieser muss aber nicht die vollen Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Für die spätere Rente wird allerdings der volle Verdienst berücksichtigt. Das heißt, dass der volle Verdienst aus dem Midijob in der Rentenberechnung berücksichtigt wird, ohne (wie früher) freiwillig einen höheren Beitrag zahlen zu müssen. Deshalb gibt es hier keine Wahlmöglichkeit mehr.

Was ist denn mit der Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen, die bisher "normal" sv-pflichtig waren, jetzt aber in die Midijob-Grenze fallen?

Ab dem 01.10.2022 sind in diesen Fällen bei einem Einkommen bis 1.600 Euro die Regelungen des Übergangsbereichs anzuwenden.

Berufsausbildung fällt nicht in den Übergangsbereich, gilt das auch für Werkstudenten und Praktikanten?

Für Werkstudenten gilt der Übergangsbereich. Die besonderen Regelungen des Übergangsbereichs gelten nicht für Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind. Hierzu gehören z. B. Auszubildende, Studenten während eines in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktikums sowie Teilnehmer an dualen Studiengängen.

Gibt es eine Regelung auch für Praktikanten die bezahlt werden oder ist das unabhängig davon?

Bei Praktikanten unterscheiden Sie zwischen vorgeschriebenem und freiwilligem Praktikum. Vorgeschriebene Praktika sind ausdrücklich von den Regelungen des Übergangsbereichs ausgenommen, freiwillige Praktika beurteilen Sie analog anderer Beschäftigten und wenden den Übergangsbereich an.

Greift die neue Grenze 1600,00 Euro im Übergangsbereich automatisch für AN, die bisher zwischen 1300,01 und 1600,00 Euro verdient haben?

Ja, wenn ihr regelmäßiger Jahresarbeitsverdienst in diesen Grenzen liegt. Sie sollten deshalb für diese Mitarbeiter zum Stichtag 1.10.2022 eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung machen.

Wenn ein AN eine vertragliche Altersteilzeit hat und in den Übergangsbereich rutscht muss dieser angewendet werden?

Wird im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen (z. B. bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell nach dem Altersteilzeitgesetz), führt ein in der Ansparphase und/oder Entsparphase fälliges Arbeitsentgelt von 520,01 Euro bis 1.600,00 Euro zur Anwendung der Regelungen des Übergangsbereichs, auch wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt vor Beginn der Beschäftigung im Rahmen der Wertguthabenvereinbarung außerhalb des Übergangsbereichs lag.

Bei einem Minijob darf ich in 2 Monaten 1.040,- € drüber sein. Wie ist das beim Midijob?

Eine entsprechende Regelung gibt es bei den Midijobs nicht.