

NEUE MINIJOB-GRENZE



Bildquelle: Ilin Sergey / Shutterstock.com

Bildquelle: wavebreakmedia / Shutterstock.com

521-Euro-Job: Voller Versicherungsschutz zum Nulltarif

bia||o.de

Ihr Geld verdient mehr.

Neue Minijob-Grenze

521-Euro-Job: Voller Versicherungsschutz zum Nulltarif

von Rolf Winkel

Als sich die Ampelkoalition die Reform des Niedriglohnbereichs auf die Fahnen schrieb, ahnte noch niemand etwas von der Explosion der Energiepreise, vom Ukraine-Krieg und der Inflation. Die Neueregulungen treten nun im Oktober 2022 in Kraft. Passend könnte man sagen. Denn gerade die soziale Situation von Menschen mit niedrigem Einkommen hat sich in den vergangenen Monaten dramatisch verschlechtert.

Folgende Regelungen gelten ab Oktober:

- Der Mindestlohn steigt auf zwölf Euro.
- Die Minijob-Grenze steigt von 450 auf 520 Euro.
- Diese Grenze wird an die Entwicklung des Mindestlohns gekoppelt. Steigt der Mindestlohn etwa zum Jahreswechsel 2023/24 um sechs Prozent, so steigt die Minijobgrenze entsprechend.
- Der sogenannte Übergangsbereich der Midijobs umfasst nun Beschäftigungen mit einem Bruttoentgelt zwischen 520,01 und (unter) 1.600 Euro. Übergangsbereich bedeutet: Arbeitnehmer werden im Sozialversicherungsbereich entlastet. Wer knapp über 520 Euro monatlich verdient, zahlt künftig nur minimale und bei einem Entgelt von 520,01 Euro sogar gar keine Sozialversicherungsbeiträge. Bis zu einem Lohn von 1.600 Euro steigen die Beiträge schrittweise.
- Arbeitgeber werden im Übergangsbereich dagegen stärker belastet.

Die neuen Regelungen im Detail:



Mindestlohn nun bei zwölf Euro in der Stunde

Der Mindestlohn steigt im Oktober um satte 14,8 Prozent: Von 10,45 Euro auf zwölf Euro. Hierauf haben alle Arbeitnehmer Anspruch. Es gibt nur wenige Ausnahmen – etwa für Auszubildende.

Auch für Minijobber und jobbende Rentner gilt der gesetzliche Mindestlohn. Das hat allerdings keineswegs für alle Minijobber Konsequenzen. Denn es gibt auch hochqualifizierte und gut bezahlte Arbeitnehmer, die nebenher einen Minijob ausüben und damit hohe Stundensätze erhalten. Allerdings: Ein großer Teil der Minijobber wird tatsächlich entsprechend des aktuellen Mindestlohns (oder sogar zu einem niedrigeren) Entgelt entlohnt. Jobber, die bis September 2022 einen Stundenlohn von weniger als zwölf Euro haben, können also auf eine Lohnerhöhung pochen.

Tipp:

In jedem Fall sollten Sie einen Blick in Ihren Arbeitsvertrag werfen. Steht dort beispielsweise ein Stundensatz von elf Euro, so haben Sie ab Oktober 2022 Anspruch auf eine Erhöhung des Satzes auf zwölf Euro.

Wenn Sie zu einem festen Monatssatz arbeiten, teilen Sie diesen durch die Zahl der vereinbarten Arbeitsstunden. Sind beispielsweise 450 Euro vereinbart und eine monatliche Arbeitszeit von 45 Stunden, so kommen Sie bislang auf einen Stundensatz von $(450 : 45 =) 10$ Euro. Das ist sogar weniger als der vor Oktober 2022 geltende Mindestlohn. Ihnen würde damit umgehend eine deutliche Lohnerhöhung zustehen – und zwar auch rückwirkend gegebenenfalls für die vergangenen drei Jahre.

Ihr neuer Monatslohn müsste bei unveränderter Arbeitszeit dann $45 \times 12 \text{ Euro} = 540 \text{ Euro}$ betragen. Das wäre dann aber kein Minijob mehr, weil damit die seit Oktober 2022 geltende Obergrenze für einen Minijob überschritten wird. Dies kommt recht häufig vor. Der Job wäre damit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – was für Arbeitnehmer meist kein Nachteil wäre.



Mindestlohn ist keine Verhandlungssache

Die Geltung des Mindestlohns kann nicht vertraglich ausgeschlossen werden. Wenn Sie einen Lohn unterhalb des Mindestlohns vereinbart haben und die Anwendung der Mindestlohnregelung ausgeschlossen haben, spielt das keine Rolle. Paragraf 3 des Mindestlohngesetzes regelt nämlich: „Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.“

Wenn die 520-Euro-Grenze durch den Mindestlohn überschritten wird, gibt es zwei legale Handlungsmöglichkeiten.

Nr. 1: Aus dem Minijob wird eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Das ist für Sie als Arbeitnehmer häufig sogar vorteilhaft. Dazu weiter unten mehr.

Nr. 2: Ihre Arbeitszeit wird verkürzt. Sie erhalten dann weiterhin monatlich 520 Euro (oder weniger), müssen dafür aber auch weniger arbeiten.

Mitunter versuchen Arbeitgeber, die Neuregelungen zu unterlaufen, indem sie entweder den Mindestlohn nicht gewähren oder nur auf dem Papier die Arbeitszeiten verändern, tatsächlich jedoch unveränderte Arbeitsleistungen verlangen. Die Kontrolle der Arbeitszeit ist damit bei jeder Anpassung des Mindestlohns ein wichtiges Thema.

Arbeitgeber müssen über die Arbeitsstunden Buch führen. Die Aufzeichnungen werden auch von der Sozialversicherung geprüft. In Betrieben, wo nicht „gestempelt“ wird, ist diese Aufzeichnung natürlich manipulationsanfällig.



Bildquelle: Gajus / Shutterstock.com

Tipp:

Als Minijobber sollten Sie selbst ebenfalls über Ihre Arbeitszeit Buch führen und Ihre Aufzeichnungen, wenn möglich, auch von Kollegen bestätigen lassen. Das ist wichtig, wenn es später arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen über Ihren Lohn gibt.



Tipp:

Bei der Mindestlohn-Hotline, erreichbar unter 030 60 28 00 28 können Sie sich über Ihre Rechte aus dem Mindestlohngesetz informieren. Bei Beschwerden über die Nichteinhaltung des Mindestlohns können Sie direkt an die zuständige Stelle des Zolls vermittelt werden.

Wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird

Falls es im Unternehmen einen Betriebsrat gibt, sollten Sie sich zunächst an diesen wenden. Dieser kann zwar für Sie den Mindestlohn nicht einklagen, hat aber immerhin das Recht, in die Bruttolohnliste Einblick zu nehmen, um zu kontrollieren, ob den Arbeitnehmern auch der ihnen nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) zustehende Lohn gezahlt wird. Er kann sich dann auch an den Arbeitgeber wenden und darauf hinweisen, dass dieser gegen gesetzliche Regelungen verstößt.

Oft dürfte es in Betrieben, die sich nicht an den Mindestlohn halten, auch keinen Betriebsrat geben. Dann können Sie Ihren Arbeitgeber auf den erhöhten Mindestlohn aufmerksam machen und ihm erklären, dass das Mindestlohngesetz auch für ihn gilt.

Weigert sich der Arbeitgeber, können Arbeitnehmer den Verstoß gegen die Mindestlohnregelungen beim Zoll melden. Denn dieser ist für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns zuständig.



Bildquelle: CalypsoArt / Shutterstock.com

Zoll ersetzt nicht das Arbeitsgericht

Der Zoll ist für die Kontrolle der Arbeitgeber zuständig. Gegebenenfalls werden für Arbeitgeber, die sich nicht an die Mindestlohnregelungen halten, saftige Bußgelder verhängt.

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, die auch für die Kontrolle des Mindestlohns zuständig ist, hat 2021 immerhin 3.243 Ermittlungsverfahren gegen Arbeitgeber wegen Verstößen gegen Mindestarbeitsbedingungen eingeleitet. 3.750 Ermittlungsverfahren wegen Verstößen gegen Mindestarbeitsbedingungen wurden im vergangenen Jahr abgeschlossen. Dabei ging es nicht nur um den Mindestlohn, sondern auch um Verstöße nach dem Arbeitnehmerentgeltgesetz sowie um legale beziehungsweise illegale Leiharbeit.



Bildquelle: alterfalter / Shutterstock.com



Bildquelle: stockwerk-fotodesign / Shutterstock.com

Oft werden Arbeitgeber umgehend den Mindestlohn zahlen, wenn sie sich davon ausgehen, dass der Zoll eingeschaltet wird. Wenn nicht, bleibt Ihnen nur der Weg zum Arbeitsgericht. Letztlich müssen Sie – wie alle Arbeitnehmer – Ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche vor dem Arbeitsgericht geltend machen. Eine entsprechende Klage können Sie beim zuständigen Gericht auch ohne Anwalt einreichen. Das kostet übrigens nichts. Sie können auch die Rechtsantragsstelle des für Sie zuständigen Arbeitsgerichts aufsuchen und die Klage dort zu Protokoll geben. Als Gewerkschaftsmitglied können Sie gewerkschaftlichen Rechtsschutz für die Durchsetzung Ihrer Ansprüche in Anspruch nehmen.

Dreijährige Verjährungsfrist

Natürlich ist es sinnvoll, wenn Sie Ihre Ansprüche schnell geltend machen. Doch rechtlich gesehen ist meist keine große Eile geboten. Denn Ansprüche auf den Mindestlohn verjähren nämlich erst nach drei Jahren. Wer seinen Mindestlohn einklagt, für den gilt nämlich die regelmäßige Verjährungsfrist nach Paragraph 195 des Bürgerlichen Gesetzbuchs – und diese beträgt drei Jahre. Tarifliche Ausschlussfristen greifen beim Mindestlohn nicht. Um den Mindestlohn vor dem Arbeitsgericht einzuklagen, brauchen Sie aber vernünftige Aufzeichnungen und möglichst Zeugen.

Tipp:

Der Mindestlohn kann auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeklagt werden, solange die dreijährige Verjährungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Wer die direkte Auseinandersetzung mit seinem Arbeitgeber scheut, kann sich also – beispielsweise – zunächst einen neuen Job suchen und dann Klage gegen seinen Ex-Arbeitgeber einreichen.



Vielfach beste Variante: Midijob statt Minijob

Wird die Minijob-Grenze durch den Mindestlohn oder wegen einer höheren Zahl von Arbeitsstunden, die Sie vereinbart haben, überschritten, kann Ihr Arbeitgeber Ihnen auch anbieten, als sozialversicherungspflichtig Beschäftigter weiterzuarbeiten – aus dem Minijob wird dann ein Midijob. Welche Vorteile das bringen kann, darum geht es in den weiteren Teilen dieses Dossiers.



Nur ein Klick
www.biallo.de/bibliothek
und in unserem Archiv
finden Sie weitere
hochwertige Ratgeber
zu verschiedenen
Themen

Geldanlage

Immobilien

Girokonten

Darlehen

Soziales

Sparen

Verbraucherschutz

So können Sie uns unterstützen

Wenn Ihnen unser ausführlicher und werbefreier Experten-Ratgeber gefallen hat, dann können Sie unser Team unterstützen, indem Sie als Wertschätzung eine Tasse Kaffee oder Tee spendieren.

PayPal: <https://www.paypal.me/biallode/1,90>

Banküberweisung: IBAN DE17 7009 1600 0002 5462 13

Stichwort: RDW

Die ab Oktober 2022 geltenden Regeln für Minijobs

Der gesetzliche Rahmen für Minijobs gilt unverändert:

- Minijobs sind als sogenannte geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungsfrei, es fallen lediglich (abwählbare) Beiträge zur Rentenversicherung an.

Neu ist: Die Obergrenze für Minijobs wurde zum 1. Oktober 2022 auf 520 Euro im Monat erhöht. Zugleich regelt Absatz 1b von Paragraph 8 SGB IV nun die Möglichkeit des unvorhergesehenen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze innerhalb von zwölf Monaten in bis zu „zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze“. Erlaubt sind damit jährlich bis zu $14 \times 520 \text{ Euro} = 7.280 \text{ Euro}$, ohne dass die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

- Der Arbeitgeber führt pauschale Abgaben an die Sozialversicherung ab. Die Betroffenen sind damit – abgesehen von der Rentenversicherung – aber nicht sozialversicherungspflichtig und haben aufgrund des Minijobs auch keine Ansprüche an die Sozialversicherung.
- Für Arbeitnehmer sind Minijobs in der Regel steuerfrei, eine zweiprozentige Pauschalsteuer übernimmt in der Regel der Arbeitgeber.
- Arbeitnehmer mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung haben das Recht, einen einzigen Minijob aufzunehmen. Sie haben sozusagen einen Schuss frei. In allen anderen Fällen sind auch mehrere kleine Minijobs erlaubt – solange insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird.

Und neu ist ebenfalls die Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze. Wer sich die neuen gesetzlichen Regelungen ansieht, wird vergebens nach einer Festsetzung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro suchen. Das vierte Sozialgesetzbuch enthält nun statt eines konkreten Betrags eine Rechenregel. Die Geringfügigkeitsgrenze ist danach das monatliche Arbeitsentgelt, „das bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn ... erzielt wird“. Sie wird berechnet, „indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird“. Umgesetzt bedeutet dies, da der Mindestlohn ab dem 1. Oktober 2022 bei zwölf Euro pro Arbeitsstunde liegt:

$130 \times 12 = 1.560$, teilt man dies durch den Faktor 3, so ergibt sich der aktuelle Wert von 520 Euro.

Die nächste Änderung dieses Wertes steht für den Jahreswechsel 2023/24 an. Würde dann durch die Mindestlohnkommission der Mindestlohn um sechs Prozent erhöht, so läge die neue Geringfügigkeitsgrenze bei 552 Euro.

Es gibt zwei Arten von Minijobs: Minijobs im gewerblichen Bereich – also in "normalen" Unternehmen – und Minijobs in Privathaushalten. Bei beiden Arten liegt die Obergrenze für das monatliche Bruttoentgelt ab dem 1. Oktober 2022 bei 520 Euro. Nach wie vor gilt: Bei beiden Arten der Minijobs tragen im Prinzip die Arbeitgeber die Sozialkosten – und zwar jeweils als pauschale Prozentsätze. Diese fallen allerdings in den beiden Varianten der Minijobs höchst unterschiedlich aus.

Im gewerblichen Bereich zahlen Arbeitgeber Pauschalbeiträge in Höhe von maximal 31,28 Prozent des Verdienstes. Diese zieht die Minijob-Zentrale ein. Die Abgaben teilen sich (Stand: letztes Quartal 2022) folgendermaßen auf:

- Pauschalsteuer (entfällt bei Versteuerung über Lohnsteuerkarte) 2,00 Prozent
- Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung 13,00 Prozent
- Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung 15,00 Prozent
- Umlagebeitrag U1 (Lohnfortzahlung) 0,90 Prozent
- Umlagebeitrag U2 (Mutterschaftsaufwendungen) 0,29 Prozent
- Insolvenzgeldumlage 0,09 Prozent

**Summe Pauschalabgaben:
31,28 Prozent**



Bildquelle: wavebreakmedia / Shutterstock.com

Hinzu kommen noch die – je nach Branche unterschiedlichen – Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften).

Für Minijobs in Privathaushalten, also vor allem für Haushaltshilfen, zahlen Arbeitgeber (sprich Familien oder Einzelpersonen) Pauschalbeiträge in Höhe von maximal 14,79 Prozent des Verdienstes. Diese teilen sich auf in

- 5 Prozent Rentenversicherungsbeiträge,
- 5 Prozent Beiträge zur Krankenversicherung,
- 2 Prozent einheitliche Pauschalsteuer (sofern nicht per Lohnsteuerkarte abgerechnet wird) sowie
- 1,19 Prozent Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft (U1 und U2),
- 1,6 Prozent zur gesetzlichen Unfallversicherung.



Lesetipp:

Welche Vorteile die Rentenversicherungspflicht beim Minijob bringt, erfahren Sie hier: <https://www.biallo.de/soziales/news/minijob-rentenversicherung/>

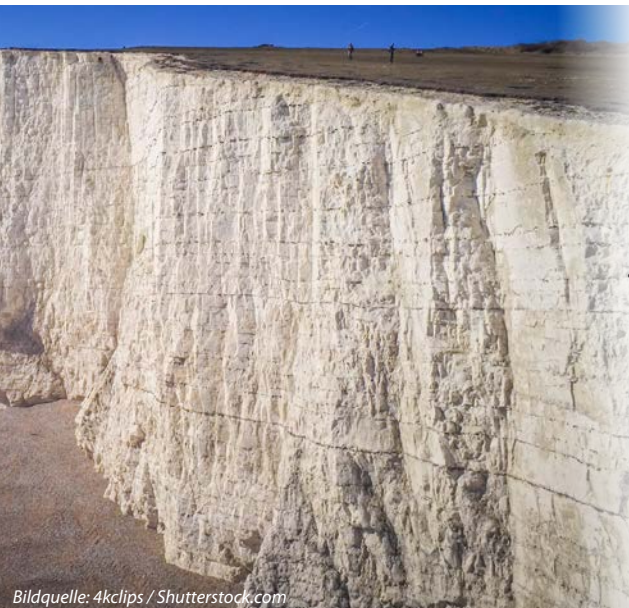
Neue Regeln bei Midijobs:

Erhebliche Vorteile bei Sozialversicherungsbeiträgen

Überschreitet Ihr Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze, so gelten für Ihre Beschäftigung die Regeln des sogenannten Übergangsbereichs. Da die Minijobgrenze zum 1. Oktober erhöht wird, beginnt der Übergangsbereich nun bei 520,01 Euro und wird erstmals zum 1. Januar 2024 wieder angepasst. Die Obergrenze liegt nun bei 1.600 Euro statt bislang 1.300 Euro. Die Sozialversicherungsbeiträge steigen im Übergangsbereich schrittweise von null Euro bei einem Bruttoentgelt von 520,01 Euro bis auf den „Normalsatz“ von rund 20 Prozent bei 1.600 Euro. Bei der Steuer gelten keine Sonderregelungen, die Einkünfte sind also ganz normal steuerpflichtig. Midijobs können mit einem (einzigen) Minijob kombiniert werden. Dieser darf also neben dem Midijob ausgeübt werden.

Für Arbeitnehmer sind bei Midijobs folgende Punkte wichtig:

- Die Vorteile von Midijobs treten automatisch ein, wenn sozialversicherungspflichtig Beschäftigte weniger als 1.600 Euro monatlich verdienen. Mehrere sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen werden dabei zusammengerechnet.
- Die Vorteile von Midijobs treten immer ein, wenn die Voraussetzungen hierfür vorliegen. Es gibt keinerlei Wahlrecht und es muss nichts beantragt werden.
- Zumindest nach oben hin gibt es keine „Abbruchkanten“, auf die zu achten ist. Arbeitnehmer müssen also keine Nachteile hinnehmen, wenn Ihr Gehalt knapp oberhalb der Grenze des Übergangsbereichs liegt und der Job damit nicht mehr als Midijob gilt. Betrüge Ihr Gehalt 1.601 Euro statt 1.600 Euro, so würden Ihre Sozialversicherungsbeiträge durch die dann nicht mehr greifende Midijob-Regel nur um ein paar Cent erhöht. Mit anderen Worten: Es lohnt sich niemals, den Lohn unter die 1.600-Euro-Grenze zu senken, um sich irgendwelche Vorteile zu sichern.
- Nach unten hin gibt es allerdings sehr wohl eine Art von „Abbruchkante“. Ein Job mit einem monatlichen Entgelt von 520 Euro gilt in der Regel noch als Minijob – und ist meist sozialversicherungs- und für Arbeitnehmer steuerfrei. Das ändert sich, wenn der Lohn auf 520,01 Euro steigt. Dann gilt die Beschäftigung durch den Mehrverdienst von einem Cent als Midijob und ist sozialversicherungs- und steuerpflichtig.



Bildquelle: 4kclips / Shutterstock.com

Zentrale Änderung: Entlastung bei den Sozialversicherungsbeiträgen

Durch das Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung hat der Gesetzgeber im Midilohn-Bereich zum Teil erhebliche Entlastungen für Arbeitnehmer auf den Weg gebracht. Als Beschäftigter müssen Sie in diesem Einkommensbereich zwar Abgaben an die Sozialversicherungen zahlen, jedoch weit weniger als bei besser bezahlten Jobs üblich. Der „Einstiegsbetrag“ in den Midijob-Bereich liegt nun bei einem Bruttoentgelt 520,01 Euro monatlich. Wenn Sie eine entsprechende Beschäftigung ausüben, müssen Sie keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Schon heute steht fest, dass der Einstiegsbetrag in den Midijob-Bereich zum Jahresbeginn 2024 angepasst wird (entsprechend der Entwicklung des Mindestlohns).

Die Grenze des Midijob-Bereichs nach oben hin wird durch 1.600 Euro markiert. Wer als sozialversicherungspflichtig Beschäftigter so viel verdient, zahlt die normalen Sozialversicherungsbeiträge. Ob auch dieser Betrag entsprechend der Entwicklung des Mindestlohns dynamisiert wird, steht noch nicht fest, ist aber wahrscheinlich.

Die folgende Tabelle zeigt, dass der Entlastungseffekt der neuen Midijob-Regelungen zum Teil beträchtlich ist. Verglichen wird dabei jeweils der „normale“ Sozialversicherungsbeitrag, der „eigentlich“ zu zahlen wäre, und der Beitrag, der, wenn die Voraussetzungen einer Beschäftigung im Übergangsbereich vorliegen, tatsächlich zu zahlen ist. Im Bereich knapp über der 520-Euro-Grenze beträgt die Entlastung rund 100 Euro monatlich. Die Sozialversicherungsbeiträge steigen danach je 100 Euro höheren Bruttoverdienst um knapp 30 Euro anstatt normalerweise um etwa 20 Euro). Dadurch wird der im Übergangsbereich greifende Vorteil mit zunehmendem Bruttoentgelt abgeschmolzen.

Mit dem kostenlosen
biallo.de Newsletter
immer aktuell informiert



Entlastungseffekte für Sozialversicherungsbeiträge bei Midijobs in Euro

Bruttoentgelt (in Euro)	Normalerweise fällige SV-Beiträge Arbeitnehmer (in Euro)	Tatsächlich fällige SV-Beiträge Arbeitnehmer (in Euro)	Entlastung durch Midijob-Regelungen (in Euro)
521	104,07	0,30	103,77
600	119,85	23,67	96,18
700	139,83	53,27	86,56
800	159,80	82,87	76,93
900	179,78	112,47	67,31
1000	199,75	142,03	57,72
1100	219,73	171,64	48,09
1200	239,70	201,23	38,47
1300	259,68	230,83	28,85
1400	279,65	260,40	19,25
1500	299,63	290,01	9,62
1599	319,40	319,30	0,10
1600	319,60	319,60	0,00

Unterstellt werden: Die 2022 geltenden Beiträge zur Sozialversicherung für Versicherte mit Kind sowie der durchschnittliche Zusatzbeitrag der gesetzlichen Krankenversicherung, der Arbeitnehmeranteil beläuft sich auf 19,975 Prozent.

Stand: Oktober 2022

Beispiel: Nehmen wir einen Arbeitnehmer, der monatlich brutto in einer einzigen Beschäftigung 521 Euro verdient. Würden die normalen Abzüge für die Sozialversicherung anfallen, so gingen davon rund 104 Euro ab. Durch die zum 1. Oktober 2022 in Kraft getretene Reform ergibt sich für ihn nur ein Abzug von 0,30 Euro – also fast nichts. Die Auswirkung der letzten Reform zeigt sich auch deutlich, wenn man vergleicht, was bei einem Bruttoentgelt von 521 Euro vor und nach dem 1. Oktober 2022 an Sozialversicherungsbeiträgen fällig wurde beziehungsweise fällig geworden wäre. Im September 2022 wäre es noch zu Abzügen in Höhe von 63,03 Euro gekommen, einen Monat später wären es nur noch 30 Cent.



Bildquelle: Monster Ztudio / Shutterstock.com

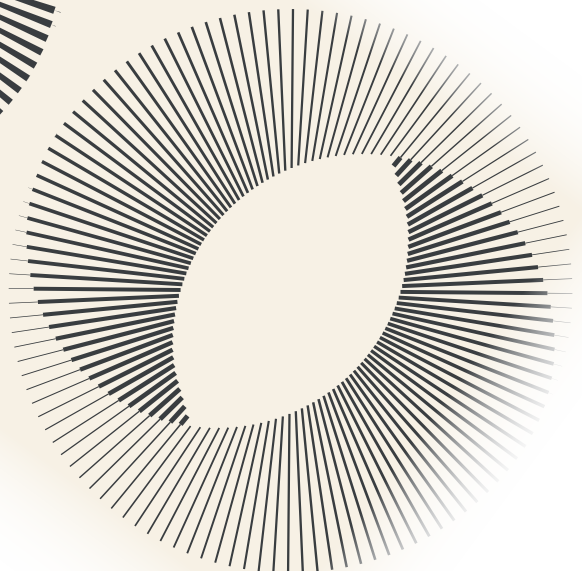
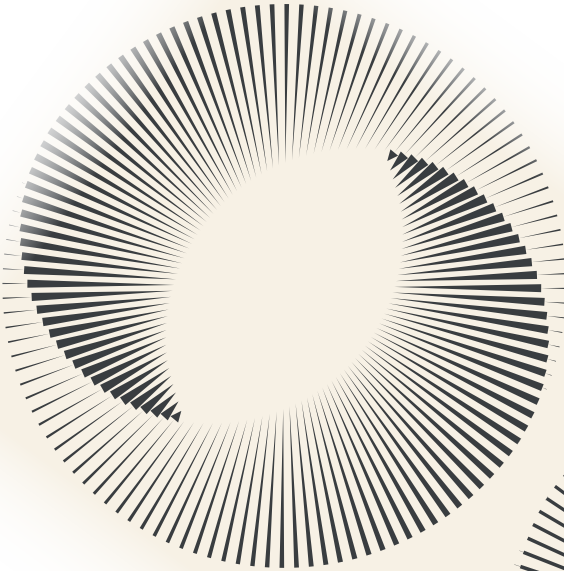
Zwei kleine Midijobs möglich

Werden mehrere Beschäftigungen ausgeübt, wird die Übergangsbereichs-Regelung nur angewandt, wenn die Entgelte der beiden Jobs zusammen unter 1.600 Euro brutto liegen. Wichtig ist allerdings: In puncto Sozialversicherung werden beide Jobs entsprechend dem Gesamtentgelt behandelt. Es fallen also jeweils die anteiligen SV-Beiträge an, die bei einer Beschäftigung mit dem monatlichen Gesamt-Brutto erhoben würden.

Beispiel: Bei einem einzigen 600-Euro-Job würden Beiträge in Höhe von 23,67 Euro anfallen. Bei einem einzigen 1.200 Euro-Midijob würden Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 201,23 Euro erhoben. Bei zwei 600-Euro-Jobs fällt deshalb jeweils die Hälfte dieses Betrags an, also jeweils 100,62 Euro.

Die korrekte Anwendung dieser Regeln ist Aufgabe des jeweiligen Arbeitgebers, die dieser im Rahmen seiner Melde- und Beitragspflichten zu erfüllen hat.

„Zu diesen Aufgaben des Arbeitgebers gehört auch das Einholen einer Erklärung des Beschäftigten über weitere Beschäftigungen sowie die Bestätigung, die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen. Der Beschäftigte wiederum ist verpflichtet, dem Arbeitgeber, bei mehreren Beschäftigungen allen beteiligten Arbeitgebern, die zur Durchführung des Melde- und Beitragsverfahrens erforderlichen Angaben zu machen und, soweit erforderlich, Unterlagen vorzulegen“, erklärt der GKV-Spitzenverband auf Anfrage.



Midijob und Sozialversicherungsansprüche

Als Midijobber sind Sie in allen gesetzlichen Sozialversicherungen pflichtversichert. Dabei gelten für Sie nicht nur bei den Beiträgen, sondern auch bei den Leistungen äußerst vorteilhafte Regelungen. Trotz geringer Einzahlungen in die Sozialversicherungen erwerben Sie in allen Sozialversicherungen volle Leistungsansprüche – und zwar sowohl bezogen auf Anwartschaften als auch bezogen auf die Leistungshöhe.

Bei der **Arbeitslosenversicherung** gilt: Nach einem zwölfmonatigen Midijob besteht im Falle des Jobverlusts Anspruch auf sechs Monate Arbeitslosengeld. Dessen Höhe bemisst sich bei Midijobbern nicht nach den gezahlten Beiträgen, sondern nach dem monatlichen Bruttoentgelt. Bei einem Bruttoentgelt von 520,01 Euro besteht auch ohne Beitragszahlung ein monatlicher ALG-Anspruch in Höhe von 275,10 Euro (bei Anspruch auf Kindergeld).

Als Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse haben Midijobber bei einer längeren Krankheit – nach der sechswöchigen Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber – Anspruch auf bis zu knapp eineinhalb Jahre Krankengeld. Trotz der niedrigeren gezahlten Beiträge wird das Krankengeld auf Grundlage des vollen Bruttoverdienstes berechnet. Im Extremfall – bei einem Entgelt von 520,01 Euro monatlich – erwerben Midijobber ohne eigene Beitragszahlung einen Anspruch auf Krankengeld in Höhe von täglich 10,67 Euro, das entspricht 320 Euro im Monat.



Bildquelle: Murzhak Irina / Shutterstock.com

Gerade für Frauen im gebärfähigen Alter ist das **Mutterschaftsgeld** der gesetzlichen Kassen noch wichtiger: Im Falle einer Schwangerschaft erhalten Midijobber, da sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, insgesamt 1.287 Euro Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse (13 Euro pro Kalendertag). Zum Vergleich: Minijobbern ohne weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stehen diese Leistungen nicht zu. Sie können während der Schutzfristen vor und nach der Geburt auf Antrag lediglich eine Einmalzahlung des Bundesamts für soziale Sicherung (ehemals: Bundesversicherungsamt) in Höhe von 210 Euro erhalten.

Ferner steht Midijobbern auch das sogenannte „**Kinderkrankengeld**“ im Falle einer Erkrankung eines Kindes vielfach zu – Minijobber gehen hier leer aus.

Bei der **gesetzlichen Rentenversicherung** zählt die Midijob-Zeit für sie als vollwertige Versicherungszeit – so wie jede andere sozialversicherte Beschäftigungszeit auch. Das bedeutet: Diese Zeit bringt Rentenansprüche und zählt voll mit, wenn geprüft wird, ob die Voraussetzungen für ein vorzeitiges Altersruhegeld erfüllt sind.

Die Rentenversicherung berechnet trotz der reduzierten Beiträge den Rentenanspruch so, als seien die vollen Beiträge abgeführt worden. Damit bringt beispielsweise ein ganzjährig ausgeübter Midijob mit monatlichen Einkünften von 520,01 Euro nach dem derzeitigen aktuellen Rentenwert ein Rentenplus von 5,78 Euro (ein Wert, der jährlich erhöht wird) monatlich – ohne eigene Beitragszahlung.



Impressum

Biallo & Team GmbH

Bahnhofstr. 25
Postfach 1148
86938 Schondorf

Telefon: 08192 93 379 - 0
Telefax: 08192 93 379 - 19
E-Mail: info@biallo.de
Internet: www.biallo.de

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Horst Biallowons, Samuel Biallowons
Registergericht: Amtsgericht Augsburg
Registernummer: HRB 18274
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer gemäß
§ 27 a Umsatzsteuergesetz: DE 213264656

Inhaltlich verantwortlich gemäß §§ 5 TMG, 55 RStV: Horst Biallowons

Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Urheberrecht: Alle in diesem Dokument veröffentlichten Inhalte und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Form der Verwertung bedarf unserer vorherigen schriftlichen Zustimmung. Dies gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Be- und Verarbeitung, Speicherung, Übersetzung sowie Wiedergabe von Inhalten in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien und Systemen. Downloads von unseren Webseiten sind nur für den persönlichen, privaten und nicht kommerziellen Gebrauch gestattet.

Wir verwenden Bilder von www.shutterstock.com, lizenzfreie Bilder sowie lizenzierte Bilder mit Genehmigung.

Das Impressum von biallo.de gilt auch für unsere Seiten auf

Youtube



Facebook



Linkedin



Twitter



Instagram

