

ARBEITSRECHT AM MORGEN  
Folge 39

MIT AGV-Anwalt Mark Hartmann

Mini-/Midijob-  
Reform:  
Was ändert sich  
zum 01.10.2022?



# Mini- / Midijob-Reform: Was gilt ab

Der Bundesrat hat am 10.06.2022 das

## Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

verabschiedet. Es wird zum 01.10.2022 in Kraft treten.

Was wird sich für den Arbeitgeber ändern?

# Mini-/Midijob-Reform: Was gilt ab

Mindestlohn erhöht sich auf 12 Euro

Einführung einer dynamischen „Geringfügigkeitsgrenze“

Einführung einer **Höchstgrenze** vom 14-fachen der Geringfügigkeitsgrenze

Erhöhung der Verdienstgrenzen für Mini-/Midijobber auf 520/1.600 Euro

# Was ändert sich beim Minijob?

# Bisher: Statische Verdienstgrenze

Aktuelle Entgeltgrenze für geringfügige Beschäftigung ist ein **fixer Wert von 450 Euro**.

Bisher haben Erhöhungen des Mindestlohns zu **keiner Anhebung der Verdienstgrenze** für geringfügig entlohnte Minijobber geführt.

Das hatte zur Folge, dass geringfügig Beschäftigte **immer weniger Stunden** in ihrem Minijob arbeiten konnten. Oder sie wurden **sozialversicherungspflichtig**, weil ihr durchschnittlicher monatlicher Verdienst die Grenze von 450 Euro überschritt.

# Zukünftig: **Dynamische**

Da der Mindestlohn auch in Zukunft steigen wird, soll die Geringfügigkeitsgrenze für Minijobber nicht statisch bleiben, sondern dynamisch angehoben werden.

**Ziel: Minijob mit einer durchschnittliche Arbeitszeit von zehn Stunden pro Woche**

Um Wochenwerte in Monatswerte umzurechnen, wird auch heute schon in der Sozialversicherung die Formel

**„Wochenwert x 13 Wochen : 3 Monate“**

angewendet, weil circa 13 Wochen drei Monaten entsprechen. Daraus leitet sich nun auch die neue Formel für die Geringfügigkeitsgrenze ab. Der Wert 130 ergibt sich durch die Multiplikation der zugrunde gelegten zehn Wochenstunden mit 13 Wochen.

# Neue **Berechnungsformel** im Gesetz

Der Gesetzgeber hat in § 8 Abs. 1a) SGB IV n.F. eine neue Berechnungsformel festgelegt:

$$\text{Aktueller Mindestlohn} \times 130 / 3 = \text{Geringfügigkeitsgrenze}$$



Daraus ergibt sich für die Zeit ab 01.10.2022 der Wert von (12 Euro x 130 : 3 =)

**520 Euro.**

# Feststellung der Geringfügigkeitsgrenze

An der Vorgehensweise des Arbeitgebers zur Feststellung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ändert sich nichts:

- Bei Beschäftigungsbeginn sind weiterhin alle mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden Einnahmen (laufende und einmalig gezahlte Arbeitsentgelte) im Rahmen der Vorausschau für den Beurteilungszeitraum (maximal 12 Monate) zu ermitteln und
- durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate des Beurteilungszeitraums (maximal 12 Monate) zu teilen.
- Das so ermittelte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten.



# Unvorhersehbare Überschreitung

Gelegentliche, nicht vorhersehbare Überschreitungen der Entgeltgrenze im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind nicht neu. Sie dienen dazu, einen Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu vermeiden, wenn dauerhaft tatsächlich nur ein Minijobverdienst vorgesehen ist.

Das unvorhersehbare Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze wird ab dem 01.10.2022 im Zuge der Anhebung der Entgeltgrenze für die heutigen 450-Euro-Minijobs auf 520 Euro im Gesetz geregelt werden (bisher finden sich Ausführungen dazu nur in den Geringfügigkeits-Richtlinien, die im Rahmen der Auslegung durch die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung entstanden sind).

# Welche Zahlungen sind unvorhersehbar?

Nicht vorhersehbar sind Zahlungen, die der Arbeitgeber im Rahmen seiner vorausschauenden Betrachtungsweise zur Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt unberücksichtigt gelassen hat, weil sie nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwarten waren.

Hierzu gehören zum Beispiel ungeplante einmalige Zahlungen aufgrund eines guten Geschäftsergebnisses, einer wirtschaftlich guten Lage oder einer guten individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres (Motivationszahlung).

Aber auch die Mehrarbeit eines Minijobbers, die sich aufgrund des krankheitsbedingten Ausfalls eines anderen Beschäftigten ergibt, kann ein unvorhersehbares Ereignis darstellen.

# Aktuelle Regelung der Überschreitung

Grundsätzlich endet eine geringfügige Beschäftigung, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die zulässige Entgeltgrenze überschreitet. Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung.

In Anlehnung an die Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen ist als gelegentlich grundsätzlich ein Zeitraum **bis zu drei Monaten** innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Die **Höhe des Arbeitsentgelts** in den Monaten des unvorhersehbaren Überschreitens ist irrelevant.

# Zukünftig: **Maximale Höchstgrenze** im Gesetz

Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze steht dem Fortbestand einer geringfügigen entlohnten Beschäftigung zukünftig gemäß § 8 Abs. 1b) SGB IV n.F. dann nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden **Zeitjahres** in nicht mehr als **zwei Kalendermonaten** um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

Damit darf in Ausnahmefällen in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung letztendlich das **14-Fache der Geringfügigkeitsgrenze (maximale Jahresverdienstgrenze)** verdient werden, ab 01.10.2022 also **maximal 7.280 Euro** (14 x 520 Euro) für einen Zeitraum von **12 Monaten**.

# Wesentliche Unterschiede der Regelung

Anders als bisher wird ein nicht vorhersehbares Überschreiten auf **zwei statt bisher drei Kalendermonate** innerhalb eines Zeitjahres begrenzt.

Die Höhe des Mehrverdienstes (Überschreitens) wird begrenzt auf eine maximale **Höchstgrenze pro Kalendermonat in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze** (520 Euro zusätzlich ab 01.10.2022).

# Was ändert sich beim Midijob?

# Midijobber profitieren künftig mehr

Beschäftigte mit einem durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelt im sogenannten **Übergangsbereich** werden umgangssprachlich „Midijobber“ genannt. Sie sind sozialversicherungspflichtig, profitieren aber von niedrigeren Abgaben.

Leistungsrechtliche Nachteile in den einzelnen Sozialversicherungszweigen haben sie dadurch nicht

Zukünftig profitieren Midijobber mehr vom Übergangsbereich.

Die heutige **Höchstgrenze von 1.300 Euro** wird nicht nur auf **1.600 Euro** angehoben, sondern Beschäftigte im unteren Einkommensbereich oberhalb von 520 Euro werden noch stärker entlastet als bisher. Arbeitgeber werden dafür stärker belastet.

Die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahme erfolgt zukünftig über zwei Formeln.

# Auswirkungen auf Beitragslastverteilung

Die Konsequenz aus zukünftig zwei Berechnungen ergibt eine niedrigere Belastung für Beschäftigte und eine **höhere Belastung für Arbeitgeber**.

Die Beitragsbelastung für Arbeitgeber im Übergangsbereich ist heute nicht anders als bei allen anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen.

Das ändert sich ab dem 01.10.2022, denn ihr Beitragsanteil wird höher, der für Beschäftigte im Gegenzug niedriger.



# Auswirkungen auf Beitragslastverteilung

**Heute** macht es für Arbeitgeber keinen Unterschied, ob der Midijobber ein Arbeitsentgelt knapp oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze verdient oder im oberen Bereich des Übergangsbereichs, der bei 1.300 Euro endet. Der Arbeitgeber trägt immer einen Beitragsanteil in Höhe der  **Hälfte des Gesamtsozialversicherungsbeitragsatzes (19,975 Prozent)** vom tatsächlichen Arbeitsentgelt.

**Zukünftig** wird dieser Wert fiktiv ermittelt, er beginnt bei einem Arbeitgeberbeitragsanteil  **von 28 Prozent im unteren Bereich** des Übergangsbereichs (ab 520,01 Euro) und wird  **gleitend** bis 1.600 Euro auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag  **abgeschmolzen**.  
Geregelt wird das über zwei Formeln in drei Schritten.

# Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile

Beitragsbelastung bis 30. September (bisher) / ab 01.10.2022 (neu)

Entgelt	Berechnungs- grundlage	Gesamtbeitrag	AG-Anteil	AN-Anteil
600 € (bisher)	507,69 €	202,82 €	119,85 €	82,97 €
600 € (neu)	455,99 €	182,16 €	158,49 €	23,67 €
1.400 € (bisher)	1.400,00 €	559,30 €	279,65 €	279,65 €
1.400 € (neu)	1.371,20 €	547,80 €	287,39 €	260,41 €

# Bestandsschutzregelungen

Midijobber bleiben in den einzelnen Sozialversicherungszweigen über den 30.09.2022 hinaus sozialversichert, wenn sie es bis dahin bereits sind.

Beschäftigte, die wegen der Höhe ihres derzeitigen Verdienstes ab 01.10.2022 grundsätzlich Minijobber wären, behalten ihren Status.

Regelungen zum Bestandsschutz sind in jedem Versicherungszweig für diejenigen Beschäftigten vorgesehen, die bis zur Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro auf 520 Euro mehr als geringfügig entlohnt beschäftigt und dadurch in den einzelnen Versicherungszweigen versicherungspflichtig waren.

# Bestandsschutzregelungen KV/PV

Alt-Midijobber bleiben in der Kranken- und Pflegeversicherung bis längstens zum 31.12.2023 als Beschäftigte versicherungspflichtig, solange das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt mehr als 450 Euro, aber nicht mehr als 520 Euro beträgt.

Bestandsschutz tritt nicht ein, wenn in der Krankenversicherung (und damit auch in der Pflegeversicherung) die Voraussetzungen für eine Familienversicherung nach § 10 SGB V vorliegen.

Eine Befreiung von der Versicherungspflicht kann ab 01.10.2022 innerhalb von drei Monaten bei der Krankenkasse beantragt werden.

# Bestandsschutzregelungen ALV

Alt-Midijobber bleiben in der Arbeitslosenversicherung bis längstens zum 31.12.2023 als Beschäftigte versicherungspflichtig, solange das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt mehr als 450 Euro, aber nicht mehr als 520 Euro beträgt.

Eine Befreiung von der Versicherungspflicht ist auf Antrag bei der Agentur für Arbeit möglich. Die Befreiung wirkt vom 01.10.2022 an, wenn sie bis zum 31.12.2022 beantragt wird - im Übrigen von dem Beginn des Kalendermonats an, der auf den Kalendermonat folgt, in dem der Antrag gestellt worden ist.

# (Keine) Bestandsschutzregelungen RV

In der Rentenversicherung gibt es mit Ausnahme von Beschäftigungen in Privathaushalten keine Bestandsschutzregelung. Beschäftigte, die über den 30.09.2022 hinaus beschäftigt sind und ein Arbeitsentgelt bis durchschnittlich maximal 520 Euro verdienen, werden ab 01.10.2022 Minijobber.

Die Rentenversicherungspflicht bleibt bestehen, solange in dem Minijob keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt wird. Beschäftigte haben deshalb einen Vorteil, weil ihre Belastung bei einem rentenversicherungspflichtigen Minijob nur noch 3,6 Prozent beträgt, denn der Arbeitgeber trägt in diesem Fall bereits 15 Prozent.

# Die Arbeitgebercheckliste: Was jetzt zu tun ist

# Checkliste für Arbeitgeber

Beachtung der Mindestloohnerhöhung zum 01.07.2022 (10,45 Euro):  
Ggf. ist die Arbeitszeit von geringfügig entlohten Minijobbern zu reduzieren.

Rechtzeitig zum 01.10.2022 Prüfung aller Beschäftigungsverhältnisse: Wer wird durch die Anhebung der Verdienstgrenzen (520 bzw. 1.600 Euro) ggf. zum Minijobber oder Midijobber?

Bei Änderungen sind evtl. Meldungen an die Krankenkasse bzw. Minijob-Zentrale nötig und ggf. müssen Sozialversicherungsbeiträge erstmals oder anders berechnet werden.

Beachtung der dann ggf. wirksam werdenden Übergangs- bzw. Besitzstandsregelungen.

Allgemeines Template-Checkup und Anpassung an neue Rechtsprechung des BAG und Gesetzesänderungen (z.B. Urlaub, Schriftform, NachwG etc.)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Arbeitgeberverband  
**Region** Braunschweig e.V.

Alle Folgen auch auf unserem YouTube Kanal 😊.