

Änderungen bei Mindestlohn, Mini- und Midijobs

Neben einer Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro steigt zum 1. Oktober 2022 auch die Minijobgrenze auf 520 Euro.

Zum 1. Oktober wird der gesetzliche Mindestlohn auf 12 Euro angehoben. Damit setzt die Bundesregierung eines der wesentlichen Wahlversprechen des großen Koalitionspartners um. Die Anhebung zum 1. Oktober 2022 führt dazu, dass der Mindestlohn nach den beiden regulären Erhöhungsschritten zum 1. Januar und 1. Juli in diesem Jahr insgesamt dreimal angehoben wird. Nach diesem gesetzgeberischen Eingriff soll die Anpassung des Mindestlohns wieder auf Grundlage von Beschlüssen der Mindestlohnkommission erfolgen, erstmals mit Wirkung zum 1. Januar 2024.

Mit dem „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ wird aber auch die Entgeltgrenze für Minijobs auf 520 Euro monatlich erhöht. Die neue Grenze orientiert sich an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zum Mindestlohn, woran sich auch künftig nichts ändern soll. Die Entgeltgrenze wird deshalb dynamisch ausgestaltet und berechnet sich künftig auf der Grundlage des jeweils gültigen Mindestlohns, indem dieser durch drei geteilt und mit 130 multipliziert wird. Das Ergebnis ist dann auf volle Euro aufzurunden. Mit der nächsten Anhebung des Mindestlohns am 1. Januar 2024 steigt somit auch die Minijobgrenze weiter.



Wie bisher gilt, dass zur Feststellung eines Minijobs bei Beschäftigungsbeginn alle innerhalb des Beurteilungszeitraums von maximal 12 Monaten mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden Lohnbestandteile zu addieren und durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate in Beurteilungszeitraum zu teilen sind. Wenn das ermittelte durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet, liegt ein Minijob vor. Es wurden jetzt aber die Voraussetzungen und Folgen eines „gelegentlichen unvorhergesehenen Überschreitens“ der Minijobgrenze gesetzlich geregelt. Dazu gab es bisher nur Vorgaben in den Geringfügigkeits-Richtlinien der Sozialversicherungsträger.

Die neue gesetzliche Regelung schafft mehr Rechtssicherheit, ist aber gleichzeitig auch strenger gefasst als die bisherige Regelung der Sozialversicherungsträger. Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze soll demnach den Minijob-Status auch künftig nicht ändern, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Monaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

Maximal ist damit in einem Minijob ein Jahresverdienst in Höhe des 14-fachen der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze möglich. Die Regelung greift jedoch nur für unvorhersehbare Zahlungen, die nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwarten waren. Das kann zusätzlicher Lohn aufgrund einer begrenzten Mehrarbeit aus unvorhersehbarem Anlass (Erkrankung eines Kollegen etc.) oder eine Einmalzahlung sein, die dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängt.

Bisher war ein unvorhergesehenes Überschreiten der Minijobgrenze in bis zu drei Monaten und ohne Entgeltobergrenze unschädlich für den Minijobstatus. Die neue Regelung soll ausdrücklich auch der möglichen Verdrängung voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungen Einhalt gebieten. Auch die weiteren Änderungen bei Mini- und Midijobs sollen die Aufnahme einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung fördern.

Dazu wird die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich (Midijob) ebenfalls zum 1. Oktober 2022 von monatlich 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben. Zum 1. Januar 2023 ist eine weitere Anhebung des Übergangsbereichs auf dann 2.000 Euro vorgesehen. Außerdem werden die Beschäftigten innerhalb des Übergangsbereichs noch

stärker entlastet und der Belastungssprung beim Übergang aus einer geringfügigen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird geglättet.

Der Arbeitgeberbeitrag wird oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 % angeglichen und mit steigendem Arbeitsentgelt gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen. Im Endeffekt ergibt sich damit also für Arbeitgeber insbesondere im unteren Übergangsbereich eine höhere Belastung während die Arbeitnehmer weniger Beiträge zahlen.

Schließlich gibt es noch eine Bestandsschutzregelung für Midijobber, deren monatliches Arbeitsentgelt bei Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze zwischen 450 und 520 Euro beträgt. Sofern sich das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt nicht erhöht und auch keine Befreiung von der Versicherungspflicht, also ein Übergang vom Midi- zum Minijob, beantragt wird, gelten die Versicherungspflicht und damit der Midijob-Status längstens bis zum 31. Dezember 2023.

Die Befreiung von der Versicherungspflicht kann in der Kranken- und Pflegeversicherung längstens bis zum Jahresende 2022 beantragt werden und gilt dann rückwirkend ab dem 1. Oktober 2022, wenn nach September 2022 keine Leistungen in der Krankenversicherung



mehr in Anspruch genommen wurden. Die Beitragsberechnung erfolgt für die Alt-Midijobber weiterhin nach der alten Regelung, allerdings müssen sich die Arbeitgeber ab 1. Oktober 2022 mit mehreren Einzugsstellen herumschlagen, weil die von der Bestandsschutzregelung erfassten Midijobber in der Rentenversicherung schon ab Oktober als Minijobber gelten und damit für den Beitragseinzug der Rentenversicherungsbeiträge die Minijobzentrale zuständig wird, während für die übrigen Beiträge weiterhin die jeweilige Krankenkasse zuständig bleibt.

Zusammen mit dem Gesetz hat die Bundesregierung auch beschlossen, dass das Bundesarbeits- und Bundesfinanzministerium gemeinsam prüfen sollen, wie durch elektronische und manipulationssichere Arbeitszeitaufzeichnungen die Durchsetzung des Mindestlohns weiter verbessert werden kann. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen sollen dabei nicht durch die Anschaffung von Zeiterfassungssystemen übermäßig belastet werden. Dazu soll die Entwicklung einer App zur Zeiterfassung geprüft werden, die den Arbeitgebern kostenfrei zur Verfügung gestellt werden kann. ◀