Überschreitung der Verdienst-/Zeitgrenzen bei geringfügig Beschäftigten

Geringfügige Beschäftigungen sind Anstellungsverhältnisse, bei denen es bestimmte Verdienstgrenzen (450€-Minijob) oder bestimmte Zeitgrenzen (kurzfristiger Minijob) zu beachten und einzuhalten gilt.

Ein 450€-Minijob ist begrenzt bzgl. Verdienst, dh. der Verdienst darf regelmäßig nicht mehr als 450€ pro Monat betragen. Eine wöchentliche Arbeitszeit oder die Menge an monatlichen Einsätzen spielt hierbei keine Rolle, allerdings arbeitet der Arbeitnehmer meist regelmäßig.

Bei einem kurzfristigen Minijob gibt es keine monatliche Verdienstgrenze, allerdings ist die Beschäftigung zeitlich begrenzt: der Minijobber darf im Laufe eines Kalenderjahres nicht mehr als 3 Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage arbeiten. Der Arbeitnehmer arbeitet gelegentlich, nicht regelmäßig.

Solange sich an die Verdienst- und Zeitgrenzen gehalten wird und diese nicht regelmäßig überschritten werden, handelt es sich bei geringfügigen Beschäftigungen um sozialversicherungsfreie Beschäftigungen. Sobald ein Minijobber regelmäßig über 450€ pro Monat verdient oder länger als 3 Monate oder 70 Tage Arbeitstage arbeitet, werden Beiträge an die Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung fällig.

Sonderregelungen

Gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Verdienstgrenze: innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums darf die monatliche Verdienstgrenze von 450€ maximal 3 Mal überschritten werden, wenn es sich hierbei um unvorhersehbares, gelegentliches Überschreiten handelt. Die Höhe des Verdienstes spielt bei der Überschreitung keine Rolle. Eine betragsmäßige Obergrenze für das dreimalige Überschreiten gibt es also nicht.

Gelegentlich heißt: nicht mehr als 3 Kalendermonate innerhalb eines Zeitjahres

Unvorhersehbar heißt: beispielsweise Krankheitsvertretung oder Schwangerschaftsvertretung; als unvorhersehbar gilt beispielsweise nicht Urlaubsvertretung, da dies ein planbarer Faktor ist

Innerhalb eines Zeitjahres heißt: Zeitjahr = 12-Monats-Zeitraum; der 12-Monats-Zeitraum endet immer mit dem Ende des Entgeltabrechnungsmonats, in dem ein unvorhersehbares Überschreiten vorliegt und beginnt 12 Monate vorher

Besonderheiten während Corona

a) Vom 01. März 2020 bis 31. Oktober 2020 durfte die Verdienstgrenze von 450€-Jobbern 5 Mal aufgrund von unvorhersehbarem Arbeitsaufwand überschritten werden. Die Zeitgrenze für kurzfristige Minijobber erhöhte sich in diesem auf 5 Monate bzw. 115 Tage.

Zu unvorhersehbarem Arbeitsaufwand fällt während der Corona-Krise auch Mehrarbeit, die sich ergibt weil andere Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit, Quarantäne oder sonstiger Freistellung ausfallen oder Arbeitsaufwände höher sind als üblicherweise.

b) Der Zeitraum ab 01. November 2020 galt als Corona-Begünstigungszeitraum. In diesem Zeitraum durfte die Verdienstgrenze nicht in mehr als drei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres überschritten werden, damit ein gelegentliches Überschreiten vorlag.

c) Vom 01. Juni 2021 bis 31. Oktober 2021 galt eine Übergangsregelung. In diesem Zeitraum durfte die Verdienstgrenze von 450€-Jobbern gelegentlich 4 mal innerhalb eines Zeitjahres überschritten werden. Kurzfristig Beschäftige durften statt 3 Monate oder 70 Tage, 4 Monate oder 102 Tage tätig sein.

Praktische Beispiele aus Blogartikel 'Minijobber können auch mehr als 450 Euro verdienen' (minijob-zentrale.de; https://blog.minijob-zentrale.de/minijobber-mehr-als-450-euro-verdienen/)

Die Möglichkeit des viermaligen nicht vorhersehbaren Überschreitens der Verdienstgrenze galt allerdings nur für Beschäftigungszeiträume ab Inkrafttreten der Übergangsregelung. Also ab dem 1. Juni 2021. Für davor liegende Beschäftigungszeiträume ergab sich keine Änderung und es blieb bei der Möglichkeit des dreimaligen nicht vorhersehbaren Überschreitens der Verdienstgrenze.

Verdiente ein Minijobber nach dem oben genannten Datum in den Kalendermonaten Juni bis Oktober 2021 mehr als ursprünglich vorgesehen, war zu prüfen, wie oft dies innerhalb des letzten Zeitjahres (12-Monats-Zeitraum) geschehen war. Wurde die Verdienstgrenze innerhalb des 12-Monats-Zeitraums in maximal 4 Kalendermonaten nicht vorhersehbar überschritten, lag ein gelegentliches Überschreiten und damit weiterhin ein Minijob vor.

Beispiel

Ein Minijobber arbeitete seit dem 01.01.2020 gegen ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 440 Euro. Im Juni 2021 bat der Arbeitgeber ihn, vom 01.07. bis zum 31.08.2021 die Vertretung für eine Vollzeitkraft zu übernehmen, die coronabedingt ausgefallen war. Dadurch erhöhte sich der Verdienst im Juli und August 2021 auf monatlich 1.500 Euro.

Der Minijobber hatte bereits im September und Dezember 2020 Krankheitsvertretungen für Vollzeitkräfte übernommen und dadurch in diesen Monaten die monatliche Verdienstgrenze von 450-Euro überschritten.

Ergebnis
Die Beschäftigung des Minijobbers blieb auch für die Zeit vom 01.07. bis zum 31.08.2021 ein Minijob. Innerhalb des maßgebenden 12-Monats-Zeitraums wurde maximal in 4 Kalendermonaten die Verdienstgrenze nicht vorhersehbar überschritten.

Der 12-Monats-Zeitraum endet immer mit dem Ende des Entgeltabrechnungsmonats, in dem ein unvorhersehbares Überschreiten vorliegt und beginnt 12 Monate vorher. Somit verläuft die Frist für den Monat August 2021 vom 1. September 2020 bis 31. August 2021. Innerhalb dieses Zeitraums hat die Reinigungskraft in 4 Kalendermonaten unvorhersehbar mehr verdient (September und Dezember 2020 sowie Juli und August 2021). Damit liegt ein gelegentliches Überschreiten der Verdienstgrenze vor und es handelt sich weiter um einen Minijob.

d) Seit dem 01. November 2021 gilt wieder die Regelung wie in 1) beschrieben, dh. innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums darf die monatliche Verdienstgrenze von 450€ maximal 3 Mal überschritten werden, wenn es sich hierbei um unvorhersehbares, gelegentliches Überschreiten handelt.

Fortsetzung des Beispiels

Der Arbeitgeber bat den Minijobber erneut Ende Oktober 2021, vom 01.11. bis zum 30.11.2021 zusätzlich die Krankheitsvertretung für eine Vollzeitkraft zu übernehmen. Dadurch erhöhte sich der Verdienst im Monat November 2021 auf 1.500 Euro. Ab 01.12.2020 wurden wieder laufend 440 Euro monatlich gezahlt.

Ergebnis
Die Beschäftigung war für die Zeit vom 01.11. bis 30.11.2021 kein Minijob mehr, sondern eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Der regelmäßige monatliche Verdienst überstieg unter Berücksichtigung der Krankheitsvertretung im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (01.01.2021 bis 31.12.2021) die Verdienstgrenze von 450 Euro.

Innerhalb des maßgebenden 12-Monats-Zeitraums (01.12.2020 bis 30.11.2021) hatte bereits in den Monaten Dezember 2020 sowie Juli und August 2021 ein nicht vorhersehbares Überschreiten der Verdienstgrenze vorgelegen. Im Monat November 2021 lag somit kein gelegentliches (für die Zeit ab 1.11, maximal dreimaliges) Überschreiten der Verdienstgrenze mehr vor.

Ab 01.12.2021 lag wieder ein Minijob vor, weil der regelmäßige monatliche Verdienst von diesem Zeitpunkt an durchschnittlich 450 Euro nicht überstieg.

Corona-Sonderzahlung

in der Zeit vom 01. März 2020 bis zum 31. März 2022 konnten Arbeitgeber ihren Mitarbeitern insgesamt bis zu 1.500€ steuer- und sozialversicherungsfrei eine Corona-Sonderzahlung zahlen. Voraussetzung für die Sonderleistung war, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird. Die Prämie war für durch die Corona-Pandemie besonders belastete Beschäftigte gedacht. Sie galt für alle Branchen, allerdings sollte ein Bezug zur Pandemie-Krise bestehen.

Auch Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte konnten von der "Corona-Prämie" profitieren, da ihre Auszahlung nicht an den Umfang der Beschäftigung geknüpft war. Kurzarbeitergeld hatte ebenfalls keine Auswirkung auf die Corona-Sonderzahlung. Und hatte jemand mehrere Minijobs oder einen Minijob neben einer Hauptbeschäftigung, konnte er die Prämie in jedem der Jobs erhalten. Die Sonderleistung war ein steuerlicher Freibetrag.
Durch die Steuerfreiheit zählte die Sonderzahlung nicht zum Arbeitsentgelt. Damit war die Sonderzahlung beitragsfrei in der Sozialversicherung. Das galt auch für Minijobber: Die Sonderzahlung gehörte nicht zum Verdienst und hatte damit keinen Einfluss auf die 450-Euro-Verdienstgrenze (Arbeitgeber mussten die Corona-Sonderzahlung im Lohnkonto aufzeichnen, sodass sie im Fall einer Prüfung nachvollzogen werden kann).

Revision #7
Created 2022-08-02 09:45:05 UTC by Jakob Berz
Updated 2024-03-14 12:01:01 UTC by Jakob Berz