

Änderungen

Minijob – Midijob

– Wirksam ab dem 01.07.2019 –

Stand: Juni 2019

ÄNDERUNGEN MINIJOB – MIDIJOB

Im Zuge der Rentenreform sind ab dem **01.07.2019** für die Abgrenzung zwischen Minijob und Midijob einige Änderungen zu beachten, die sich sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer auswirken könnten.

Die Verdienstgrenze zu einem voll sozialversicherungspflichtigen Normalarbeitsverhältnis wird ab dem 01.07.2019 angehoben auf EUR 1.300,00. Folglich werden voraussichtlich wesentlich mehr „Midijobber“ unter diese Regelung fallen und die Vergünstigungen für sich beanspruchen können als zuvor.

Unterschiede zwischen Minijob, Midijob und Normalarbeitsverhältnis

Bei der Berechnung des monatlichen Verdienstes ist der jeweils geltende Mindestlohn zu beachten und gegebenenfalls sind die Stunden/Monat anzupassen, je nachdem, um welche Art der Beschäftigung es sich handelt bzw. handeln soll.

1. Minijob

Bei Verdiensten bis EUR 450,00 handelt es sich um sogenannte Minijobs. Der Mindestlohn liegt zurzeit bei EUR 9,19 (ab dem 01.01.2020 EUR 9,35) mit der Folge, dass auf dieser Grundlage bei einer Arbeitsleistung ab 49 Stunden pro Monat dieser Betrag bereits überschritten wird.

Es erfolgen keine Sozialabgaben, es findet keine Absicherung durch Krankenversicherung, Rentenversicherung sowie Arbeitslosenversicherung statt. Hier entspricht der Bruttolohn dem Nettolohn.

Der Arbeitgeber führt die anfallenden Umlagen an die Minijob-Zentrale ab, ohne Abzug auf Seiten des Minijobbers. Diese gesamten Abgaben sind monatlich fristgerecht, d.h. spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats, in dem der Minijobber die Beschäftigung ausübt, an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

Oftmals wird ein Minijob neben einem regulären sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis aufgenommen. Die Einkünfte aus dem Minijob haben hierauf keine Auswirkungen.

Weiterhin wurde die eigentlich nur bis zum 31.12.2018 geltende „Zeitgrenze für kurzfristige Minijobs“ dauerhaft erhöht auf 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage/Jahr. Der Verdienst hierfür fällt grundsätzlich unter die Bedingungen für einen „Minijob“. Der Arbeitgeber muss, wie in jedem Fall eines Minijobs, die anfallenden Umlagen fristgerecht (s.o.) an die Minijob-Zentrale abführen.

Minijobs werden grds. nicht auf die Beziehung von BAföG-Leistungen durch Studenten angerechnet.

ÄNDERUNGEN MINIJOB – MIDIJOB

2. Midijob

Midijobs liegen vor, wenn der monatliche Verdienst zwischen EUR 450,01 und – ab dem 01.07.2019 – EUR 1.300,00 (davor: EUR 850,00) liegt. In diesem Übergangsbereich (vormals „Gleitzone“) fallen reduzierte, vom Arbeitgeber abzuführende Sozialabgaben an, basierend auf dem tatsächlichen individuellen Verdienst, und es erfolgt eine Absicherung durch die Krankenversicherung (d.h. Lohnfortzahlung für die ersten 6 Wochen im Krankheitsfall sowie Krankentagegeld im Anschluss, sofern die Voraussetzungen hierfür vorliegen), Rentenversicherung sowie Arbeitslosenversicherung.

Der Abzug erfolgt vom Bruttolohn, so dass es hier zu einer Reduzierung des Nettolohns auf Arbeitnehmerseite kommt.

Die Besteuerung des Einkommens erfolgt – wie auch zuvor – aufgrund der individuellen Grundlage (Steuerklasse, etwaige Freibeträge etc.).

Ab dem 01.07.2019 führen die reduzierten Rentenbeiträge auch nicht mehr zu reduzierten Rentenansprüchen.

Bei einem Nebeneinander von Midijob und regulärem Arbeitsverhältnis ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Vorteile der reduzierten Sozialabgaben weiterhin zutreffen. Vielfach wird durch die hier geforderte Addition der Verdienste der Betrag von EUR 1.300,00 überschritten, so dass die üblichen Sozialversicherungsabgaben anfallen und somit die Vorteile eines Midijobs wegfallen.

Achtung, hier ist auf die Verdienstgrenzen zu achten. Bei Überschreitung des monatlichen Verdienstes von EUR 1.300,00 wird aus dem Midijob ein normales Anstellungsverhältnis mit voller Abgabepflicht. Ein Verstoß gegen die Abgabepflicht geht zulasten des Arbeitgebers, es sind hohe Bußgelder bzw. Strafen zu befürchten.

Für Midijobs gilt das Arbeitszeitgesetz (ArbzG) mit der Folge, dass 8 Stunden/Tag grundsätzlich nicht überschritten werden dürfen, es sei denn, es greifen die im Gesetz aufgeführten Ausnahmen (bspw. ausnahmsweise Ausdehnung auf 10 Stunden/Tag).

Auch gilt hier der Mindestlohn von zurzeit EUR 9,19, d.h. im Monat können ab dem 01.07.2019 auf dieser Grundlage bis zu 141 Stunden (zuvor 92 Stunden) sowie pro Woche bis zu 35 Stunden (zuvor bis 23 Stunden) gearbeitet werden.

Midijobber haben des Weiteren Anspruch auf Urlaub gem. BUUrlG – anteilig berechnet auf die Arbeitszeit, da es sich in der Regel um eine Teilzeitarbeit handelt. Bei einer Arbeitszeit von 4 Tagen (8 Std.)/Woche besteht somit ein (Mindest-) Urlaubsanspruch auf 16 Urlaubstage (statt 20 Tage bei einer 5-Tage-Woche oder 24 Urlaubstage bei einer 6-Tage-Woche, derzeitiger Stand). Jedem Arbeitgeber steht es jedoch frei, bspw. im Wege einer Betriebsvereinbarung oder durch den Arbeitsvertrag, die Anzahl der

ÄNDERUNGEN MINIJOB - MIDIJOB

Urlaubstage zu erhöhen, eine Reduzierung verstößt gegen die gesetzlichen Bestimmungen.

Die Vergünstigungen eines Midijobs finden keine Anwendung auf Praktikanten oder Auszubildende. Hier gelten grundsätzlich die allgemeinen Regelungen für Normalarbeitsverhältnisse.

Sofern Studenten BAföG beziehen, sind die Einkommensgrenzen zu beachten. Bei Überschreitung dieser Grenzen erfolgt eine Kürzung oder Einstellung der BAföG-Leistungen.

Kindergeldleistungen bei Studenten werden durch einen Midijob nicht tangiert.

Bei Bezug von Hartz-IV-Leistungen erfolgt eine Anrechnung des Verdienstes aus einem Midijob (ca. 20 % Abzug bei Bruttoeinkommen bei einem Verdienst von ca. EUR 1.000,00/Monat).

3. Normalarbeitsverhältnis

Bei einem Arbeitsverhältnis mit einem Verdienst ab EUR 1.300,01 handelt es sich um ein normales Arbeitsverhältnis mit den üblichen Sozialabgaben (mindestens 20 % des Bruttolohns).

Es gelten die üblichen arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften (Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung etc.), Absicherung durch Krankenversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung.

Haftungsausschluss

Sämtliche Informationen beruhen auf den derzeit verfügbaren Informationen und geben ausschließlich in zusammenfassender Form den derzeitigen Stand unverbindlich wieder. Eine Haftung für Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit wird ausdrücklich ausgeschlossen. Eine sorgfältige Prüfung des Einzelfalls wird dringend empfohlen.