

Erhöhung von Minijob-Grenze und Mindestlohn

Minijobber können ab dem 1. Oktober diesen Jahres 520 Euro statt 450 Euro durchschnittlich monatlich verdienen. Zugleich steigt der Mindestlohn auf 12 Euro pro Stunde. Die Minijob-Grenze orientiert sich damit an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen.

Überschreitet der durchschnittliche Monatsverdienst die Minijob-Grenze, liegt kein Minijob mehr vor. Ausgenommen sind gelegentliche nicht vorhersehbare Überschreitungen. Diese Regelung ergibt sich bisher ausschließlich aus den Geringfügigkeits-Richtlinien. Zukünftig ist diese Überschreitung gesetzlich geregelt. Ein unvorhersehbares Überschreiten bis zu zwei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres bleibt dann im Rahmen der Pauschalierung. Darüber hinaus darf die Überschreitung maximal 520 Euro monatlich betragen, so dass auf Jahressicht ein maximaler Verdienst bis zur Höhe des 14-fachen der Minijob-Grenze möglich ist. Eine Minijobberin oder ein Minijobber darf also grundsätzlich 6.240 Euro über 12 Monate und in begründetem Ausnahmefall höchstens 7.280 Euro im Jahr verdienen.

Ehrenamts- und Übungsleiterfreibetrag sind nach herrschender Auffassung nicht mindestlohnpflichtig. Das ergibt sich aus § 22 Abs. 3 Mindestlohngesetz. Befreit sind danach ehrenamtlich tätige Personen. Darunter fallen auch Vergütungen, die den Rahmen der steuerfreien Beträge nach § 3 Nr. 26 EStG und § 3 Nr. 26a EStG (Ehrenamts- bzw. Übungsleiterpauschale) nicht übersteigen.

Recht häufig bei gemeinnützigen Einrichtungen ist die Kombination von Ehrenamts- bzw. Übungsleiterpauschale und Minijob. Es wird also für ein und dieselbe Tätigkeit eine Vergütung gezahlt, die über die Pauschalen hinausgeht und dieser Teil auf Minijob-Basis abgerechnet. Dieses Verfahren ist von den Sozialversicherungsträgern anerkannt, solange die Tätigkeit insgesamt nebenberuflich bleibt.

Damit ergeben sich folgende neue Verdienstgrenzen, bei denen in der Kombination von Freibetrag und Minijob die Pauschalierung noch möglich ist:

- Ehrenamtsfreibetrag: 590 Euro monatlich (70 + 520)
- Übungsleiterfreibetrag: 770 Euro monatlich (250 + 520)

Über die Freibeträge hinaus gezahlten Vergütungen sind aber mindestlohnpflichtig, und das wirkt sich auch auf die Freibeträge aus. Sozialversicherungsrechtlich wird nämlich regelmäßig von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis ausgegangen. Eine Aufteilung in einen sozialversicherungspflichtigen und einen sozialversicherungsfreien Anteil ist also grundsätzlich nicht möglich. Die Mindeststundenvergütung betrifft damit auch den steuerfreien Anteil.

In bestimmten Fällen lässt sich die Überschreitung der Freibeträge – mit der Folge der Mindestlohnpflicht für die gesamte Vergütung – gestalten.

Grundsätzlich können beim selben Arbeitgeber nämlich auch zwei Arbeitsverhältnisse bestehen, die arbeits- und sozialversicherungsrechtlich unterschiedlich behandelt werden. Wegen des Mindestlohns ist eine solche Gestaltung für gemeinnützige Einrichtungen natürlich besonders attraktiv.

Hier ist aber Vorsicht geboten. Eine willkürliche Aufteilung wird bei einer Außenprüfung der Deutschen Rentenversicherung Bund nicht akzeptiert werden. Die Prüfer werden regelmäßig ein einheitliches Arbeitsverhältnis unterstellen. Diese Vermutung kann aber widerlegt werden.