

# Auswirkungen der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns 2022 auf Minijob-Arbeitsverhältnisse

## VORSICHT (SOZIALVERSICHERUNGS-) FALLE!

### Executive Summary

- Aufgrund der Erhöhung des Mindestlohns auf 10,45 € pro Stunde ab Juli 2022 und der nicht gleichzeitig angehobenen Minijob-Verdienstgrenze, die erst ab Oktober 2022 greifen wird, kann, je nach Arbeitsvertragsgestaltung, eine ungewollte Sozialversicherungspflicht für Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen entstehen. Diese sollte kurzfristig durch adäquate Vertragsanpassung vermieden werden.

### Problemstellung

Zum 1. Juli 2021 ist der gesetzliche Mindestlohn auf 9,60 €, zum 1. Januar 2022 auf 9,82 € erhöht worden. Zum 1. Juli 2022 ist er auf 10,45 € angestiegen, um ab 1. Oktober 2022 vorerst auf 12,00 € zu steigen. Durch diese gesetzlich geregelten Lohnerhöhungen kann aus einem sozialversicherungsfreien 450-€-Job plötzlich ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis werden, obwohl viele Arbeitsvertragsparteien genau dies vermeiden wollen, um „Mehr Netto fürs Brutto“ zu erhalten.

Erst mit Wirkung ab Oktober 2022 wird die Minijobgrenze auf 520 € monatlich erhöht, womit ab diesem Zeitpunkt das Problem eines unfreiwilligen Wechsels in die Sozialversicherungspflicht entschärft wäre.

### Konsequenzen aus Mindestlohnerhöhungen

Ein unfreiwilliger Wechsel in die Sozialversicherungspflicht durch Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns bei einer vertraglich fest vereinbarten monatlichen

Arbeitsstundenzahl hat für beide Parteien sozialversicherungsrechtliche Abgabepflichten zur Folge. Diese machen aus einem höheren Brutto ein niedrigeres Netto. Arbeitgeber sind ab Überschreitung der Minijob-Grenze verpflichtet, den Arbeitnehmer als sozialversicherungspflichtig zu melden und ab diesem Zeitpunkt die Arbeitnehmeranteile vom Lohn einzubehalten und abzuführen. Eine Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen stellt zumindest eine Ordnungswidrigkeit dar. Im Falle von späteren Betriebsprüfungen ist mit Nachforderungen der Sozialversicherungsträger zu rechnen.

### Rechenbeispiel

Bei einem Mindest-Stundenlohn von 9,82 € brutto konnte der Arbeitende vertraglich vereinbarte 45,82 Stunden noch bis einschließlich Juni 2022 monatlich arbeiten. Bei einer Erhöhung des Mindest-Stundenlohns auf 10,45 € ab 1. Juli 2022 erhält der Arbeitnehmer für die 45,82 vertraglich geschuldeten Stunden monatlich 478,81 € und unterfällt somit automatisch der Sozialversicherungspflicht in der sogenannten „Midi-Zone“. Er zahlt hierauf an Arbeitnehmeranteilen an die Sozialversicherungsträger 53,67 €. Der Arbeitgeber zahlt einen Arbeitgeberanteil von 95,64 € im Monat, also rund 20 %.



Somit verbleiben seit Juli 2022 für dieselben geleisteten Arbeitsstunden netto nur noch 425,14 € netto, also rund 25 € monatlich weniger.

Diese „Sozialversicherungsfälle“ schleppen die Parteien mindestens bis Oktober 2022 mit sich, da erst dann die Minijob-Einkommensgrenze auf 520 € monatlich erhöht wird. Dann wird der Arbeitende im Beispielfall wieder im Mindestlohnbereich liegen und keine Sozialversicherungsabgaben zahlen müssen.

### Lösungsansätze

Um nicht in diese Sozialversicherungsfälle zu geraten, hilft eine Änderung des Minijob-Vertrags, sofern im Vertrag überhaupt eine feste monatliche Arbeitsstundenregelung getroffen wurde.

Viele Minijob-Vertragsmuster enthalten eine Deckelungsklausel auf 450 € im Monat wie beispielsweise: *„Die Parteien dieses Arbeitsvertrages sind sich einig, dass die jeweils geltenden gesetzlichen Vergütungsgrenzen des Sozialversicherungsrechts für geringfügig entlohnte Beschäftigungen eingehalten werden sollen“.*

Dann ist es Sache der Vertragspartner, die monatliche Arbeitsstundenzahl so zu verringern, dass monatlich maximal 450 € brutto verdient werden. Dies geschieht üblicherweise durch eine sogenannte Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag.

Hierin könnte auch eine Erhöhung der Arbeitsstunden in Aussicht genommen werden, sobald sich die Minijob-Höchstwerte erhöht haben.

### Fazit

Durch die sukzessive Erhöhung der Mindestlöhne kann bei Minijob-Arbeitsverhältnissen eine Sozialversicherungsfälle entstehen, die von den Vertragsparteien nicht gewollt ist und durch entsprechende Vereinbarungen vermieden werden kann. Hierfür sind eine Kontrolle der existierenden Minijob-Verträge und ggf. eine einvernehmliche Vertragsänderung mit juristischer Unterstützung empfehlenswert.

Das GSK-Team für Arbeitsrecht steht Ihnen für die Beantwortung Ihrer Fragen gerne beratend zur Seite.

---

### Nicole Deparade

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Standort Heidelberg

[nicole.deparade@gsk.de](mailto:nicole.deparade@gsk.de)

### Wolfgang Böhm

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Standort Heidelberg

[wolfgang.boehm@gsk.de](mailto:wolfgang.boehm@gsk.de)

---



### Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

### Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

[www.gsk.de](http://www.gsk.de)

### GSK Stockmann

#### BERLIN

Mohrenstraße 42  
10117 Berlin  
T +49 30 203907-0  
F +49 30 203907-44  
[berlin@gsk.de](mailto:berlin@gsk.de)

#### HEIDELBERG

Mittermaierstraße 31  
69115 Heidelberg  
T +49 6221 4566-0  
F +49 6221 4566-44  
[heidelberg@gsk.de](mailto:heidelberg@gsk.de)

#### FRANKFURT/M.

Bockenheimer Landstr. 24  
60323 Frankfurt am Main  
T +49 69 710003-0  
F +49 69 710003-144  
[frankfurt@gsk.de](mailto:frankfurt@gsk.de)

#### MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8  
80539 München  
T +49 89 288174-0  
F +49 89 288174-44  
[muenchen@gsk.de](mailto:muenchen@gsk.de)

#### HAMBURG

Neuer Wall 69  
20354 Hamburg  
T +49 40 369703-0  
F +49 40 369703-44  
[hamburg@gsk.de](mailto:hamburg@gsk.de)

---

#### LUXEMBURG

GSK Luxembourg SA  
44, Avenue John F. Kennedy  
L-1855 Luxembourg  
T +352 271802-00  
F +352 271802-11  
[luxembourg@gsk-lux.com](mailto:luxembourg@gsk-lux.com)



YOUR PERSPECTIVE.

[GSK.DE](http://GSK.DE) | [GSK-LUX.COM](http://GSK-LUX.COM)