

Fragen und Antworten zu den Änderungen des Mindestloohnerhöhungsgesetzes

September 2022

Anlässlich der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,00 € ab dem 1. Oktober durch das Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (Mindestloohnerhöhungsgesetz) geben wir mit dem anliegenden FAQ-Papier eine Hilfestellung bezüglich häufig gestellter Fragen. Des Weiteren finden Sie Hinweise zu den neuen Regelungen für Minijobs und Midijobs, die ebenfalls am 1. Oktober in Kraft treten.

Mindestlohn

1.) Für wen gilt der gesetzliche Mindestlohn?

Gemäß § 1 Abs. 1 MiLoG hat jede Arbeitnehmerin Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns. Arbeitnehmerähnliche Personen haben keinen Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns. Der gesetzliche Mindestlohn findet keine Anwendung auf Heimarbeiter. Das gilt auch für Personen, die im Rahmen eines Werkstattverhältnisses in einer Werkstatt für behinderte Menschen nach § 219 SGB IX tätig sind.

Nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes gelten Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung (§ 22 Abs. 2 MiLoG), Auszubildende und ehrenamtlich Tätige haben ebenfalls keinen Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns (§ 22 Abs. 3 MiLoG). Personen, die den Bundesfreiwilligendienst, ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr absolvieren, haben keinen Anspruch auf den Mindestlohn.

2.) Welche Ausnahmen von der Mindestlohnpflicht sind gesetzlich geregelt?

Gegenüber der bisherigen Rechtslage ändert sich nichts. Gemäß § 22 Abs. 4 MiLoG haben Langzeitarbeitslose (Personen, die ein Jahr und länger arbeitslos sind) in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Auch für Praktikanten sind in § 22 mehrere Ausnahmeregelungen vorgesehen. Grundsätzlich gelten Praktikantinnen und Praktikanten iSv. § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) als Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes. Ausnahmen von diesem Grundsatz und damit auch von der Mindestlohnpflicht gelten für Pflichtpraktika auf Grund von schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmungen unabhängig von ihrer Dauer (§ 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG), Praktika von bis zu drei Monaten, die zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums geleistet werden (§ 22 Abs. 1 Nr. 2) und für freiwillige Praktika von bis zu drei Monaten, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung geleistet werden, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat (§ 22 Abs. 1 Nr. 3 MiLoG). Auch Teilnehmer an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG müssen nicht mit dem gesetzlichen Mindestlohn vergütet werden.



3.) Geht das Mindestlohngesetz Tarifverträgen vor, die ein geringeres Entgelt vorsehen?

Ja, der Mindestlohn darf auch nicht unterschritten werden, falls ein einschlägiger Tarifvertrag ein geringeres Entgelt vorsieht. Das Mindestlohngesetz sieht insofern auch nach dem Mindestlohnerhöhungsgesetz keine Privilegierung von Tarifverträgen und keine Übergangsregelung vor, die ein zeitweises Unterschreiten von 12,00 Euro erlaubt.

4.) Welche Entgeltbestandteile sind auf den Mindestlohn anrechenbar?

Keine Änderung Das Mindestlohngesetz enthält keine Regelungen dazu, welche Arbeitgeberleistungen auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden können. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes in zahlreichen Entscheidungen ausgefüllt. Nach der Rechtsprechung können grundsätzlich alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis stehenden Geldleistungen den Mindestlohnanspruch erfüllen, die vorbehaltlos beim Arbeitnehmer verbleiben. Anknüpfungspunkt ist die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung. Der Arbeitgeber erfüllt den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn die für den Kalendermonat gezahlte Vergütung den Betrag erreicht, der sich aus der Multiplikation der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit dem Mindestlohn ergibt.

Nach diesen Grundsätzen hat das BAG u. a. für folgende Zahlungen eine Anrechenbarkeit bejaht:

- Leistungszulagen
- Mehrarbeitszuschläge
- Sonntagszuschläge
- Feiertagszuschläge
- Prämien (Erfolgsvergütung, Qualitätsprämie)
- Schichtzulagen, Wechselschichtzulagen
- Schmutzzulagen.

Zahlungen können nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden, wenn der Arbeitgeber sie ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder wenn die Zahlungen auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen.

Nicht anrechenbar sind nach der Rechtsprechung:

- Nachtzuschläge, mit denen ihnen eine Verpflichtung aus § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz erfüllt wird
- Feiertagsvergütung, da diese Zahlungen den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 2 Abs. 1 EFZG erfüllen und keine Gegenleistung für tatsächlich geleistete Arbeit sind

Sachbezüge sind nur anrechenbar, sofern eine ausdrückliche Anrechnungsvereinbarung besteht, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart haben, dass ein Teil des Entgelts in Form bestimmter Sachbezüge geleistet wird.

5.) Sind Sonderzahlungen, z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld anrechenbar?

Sonderzahlungen können unter bestimmten Voraussetzungen auf den Mindestlohn angerechnet werden. Nicht anrechenbar sind Zahlungen, die nicht der Abgeltung von erbrachter Arbeitsleistung dienen, sondern bspw. erbrachte oder zukünftige Betriebstreue honorieren. Auch Zahlungen, die mit einem Widerrufsvorbehalt oder einer Rückzahlungsklausel versehen sind, können nicht angerechnet werden. Einmalzahlungen sind jeweils nur für den Fälligkeitszeitraum anrechnungsfähig, in dem sie (ggf. auch anteilig) ausgezahlt werden. Wird eine Sonderzahlung



regelmäßig und ohne Vorbehalt in jedem Monat zu 1/12 ausbezahlt, ist sie auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar.

6.) Welche Aufzeichnungspflichten treffen Arbeitgeber nach dem Mindestlohngesetz?

Arbeitgeber sind gemäß § 17 MiLoG in bestimmten Fällen verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungspflicht gilt nach dieser Vorschrift für Arbeitgeber, die Minijobber beschäftigen und für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in den in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen beschäftigen. Diese Arbeitgeber müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzeichnen. Außerdem sind sie verpflichtet, diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren (beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt).

7.) Ist eine bestimmte Form der Arbeitszeiterfassung gesetzlich vorgeschrieben?

Nein, das Gesetz schreibt keine bestimmte Form der Arbeitszeiterfassung vor. Es bleibt der Entscheidung des Arbeitgebers überlassen, ob die Erfassung auf Papier, in einer Excel-Liste oder mithilfe eines Zeiterfassungsprogramms erfolgt. Die zu Beginn des Gesetzgebungsverfahrens im Entwurf eines Zweiten Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vorgesehene verpflichtende Einführung von elektronischen Zeiterfassungssystemen wurde mit der Integration dieses Gesetzentwurfs in das Gesetzgebungsverfahren zur Anhebung des Mindestlohns aus dem Entwurf gestrichen und nicht umgesetzt.

8.) Welche Ausnahmen gibt es von der Aufzeichnungspflicht?

§ 17 Abs. 3 und 4 MiLoG sehen Verordnungsermächtigungen vor, die Aufzeichnungspflichten zu modifizieren. Von diesen Ermächtigungen wurde mit der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung und der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung Gebrauch gemacht.

a) Mindestlohnaufzeichnungsverordnung

Nach § 1 Abs. 1 Mindestlohnaufzeichnungsverordnung genügt ein Arbeitgeber für Beschäftigte, die ausschließlich mit mobilen Tätigkeiten beschäftigt sind und die keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und die sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, seiner Aufzeichnungspflicht, wenn für diese Beschäftigten nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird. Die Begrifflichkeiten sind in § 1 Abs. 2 der Verordnung definiert.

b) Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung

Nach § 1 Abs. 1 der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung sind Tätigkeiten ab einer bestimmten Entgeltgrenze von der Aufzeichnungspflicht befreit. Diese Entgeltgrenzen wurden mit dem Mindestloohnerhöhungsgesetz ab dem 1. Oktober 2022 angehoben. Keine Aufzeichnungspflichten gelten für Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 4.176 Euro (zuvor: 2 958 Euro) überschreitet. Das gilt entsprechend für Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.784 Euro (zuvor: 2 000 Euro) überschreitet, wenn der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat. Die Verordnung sieht keine Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten vor. Für Teilzeitbeschäftigte greift nur dann die Ausnahme von der Erfassungspflicht, wenn die genannten Entgeltgrenzen erreicht werden, eine anteilige Berechnung ist nicht vorgesehen.

Keine Aufzeichnungspflichten gelten auch für im Betrieb des Arbeitgebers arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers und, wenn der Arbeitgeber



eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft ist, für das vertretungs-
berechtigte Organ der juristischen Person oder für ein Mitglieds eines solchen Organs oder für
einen vertretungsberechtigten Gesellschafter der rechtsfähigen Personengesellschaft.

9.) Wann wird über die nächste Anpassung des Mindestlohns entschieden?

Die Mindestlohnkommission wird bis zum 30. Juni 2023 zum nächsten Mal über eine Anpassung
der Höhe des Mindestlohns mit Wirkung zum 1. Januar 2024 beschließen. Im Anschluss soll die
Mindestlohnkommission wieder alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns
beschließen (§ 9 Abs. 1 MiLoG). Regulär hätte die Kommission in diesem Jahr bis zum 30. Juni
über eine Anpassung ab dem 1. Januar 2023 entscheiden müssen. Diese Entscheidung wurde
durch das Mindestloohnerhöhungsgesetz obsolet.

Minijobs

1.) Was gilt in Bezug auf die Minijobs ab dem 1. Oktober 2022?

Mit dem Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Ände-
rungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung wird die Geringfügigkeitsgrenze (Verdienst-
grenze bei Minijobs) ab dem 1. Oktober 2022 angehoben und dynamisiert. Sie wird berechnet,
indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet
wird. Die Geringfügigkeitsgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im
Bundesanzeiger bekannt gegeben. Aufgrund des ab 1. Oktober 2022 geltenden Mindestlohns
in Höhe von 12 Euro je Zeitstunde beträgt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze ab diesem
Zeitpunkt 520 Euro.

Die [Gesetzesbegründung](#) sieht zudem implizit eine Stundenbegrenzung vor: „die Geringfügig-
keitsgrenze im Sinne des SGB bezeichnet das monatliche Arbeitsentgelt bei einer Arbeitszeit
von 10 Wochenstunden zum Mindestlohn...“. Nach Auslegung der zuständigen Minijobzentrale
dürfen Minijobbende unter Berücksichtigung des Mindestlohns und der Verdienstgrenze ab 1.
Oktober 2022 maximal 43,33 Stunden je Monat arbeiten. Wird mehr als der Mindestlohn bezahlt,
reduziert sich dieser Umfang entsprechend.

Die Option einer Arbeitszeitverkürzung bleibt bestehen. Wird sie genutzt, sind Arbeitgeberinnen
und Arbeitgeber nicht verpflichtet, den bisherigen Monatsverdienst aus dem Minijob entspre-
chend der neuen Verdienstgrenze pauschal auf 520 Euro zu erhöhen. Minijobbende haben aber
einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Sollte der Stundenlohn unter dem ab 1. Ok-
tober 2022 geltenden Mindestlohn von 12 Euro liegen, muss der Stundenlohn ab dem 1. Oktober
2022 angepasst werden.

Eine neue Beurteilung bereits bestehender Minijobs ab dem 1. Oktober 2022 ist dann nicht zwin-
gend erforderlich, wenn keine Änderung im Verdienst eintritt. Wird hingegen mit der Erhöhung
der Verdienstgrenze ab 1. Oktober 2022 die Gelegenheit genutzt, auch den Verdienst in der
Beschäftigung zu erhöhen, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt eine
neue versicherungsrechtliche Beurteilung und somit eine vorausschauende Betrachtung im
Rahmen einer Jahresprognose vornehmen und prüfen, ob weiterhin eine geringfügig entlohnte
Beschäftigung vorliegt. Für Prognosen ab dem 1. Oktober 2022 ergibt sich unter Beachtung der
neuen Verdienstgrenze von 520 Euro im Monat eine Jahresverdienstgrenze von maximal 6.240
Euro (bei durchgehender mindestens 12 Monate andauernder Beschäftigung).

Das Überschreiten der Jahresverdienstgrenze von 6.240 Euro ist grundsätzlich möglich, wenn
im Minijob ein gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der monatlichen Verdienst-
grenze von 520 Euro vorliegt. Als „gelegentlich“ gilt ein Zeitraum von bis zu zwei Kalendermo-



naten innerhalb eines Zeitjahres. Als „unvorhersehbar“ ist beispielsweise ein erhöhter Arbeitsinsatz, der wegen einer Krankheitsvertretung entsteht, anzusehen. Allerdings darf der Verdienst in den Monaten, in denen eine gelegentliche und unvorhersehbare Überschreitung vorliegt, insgesamt das Doppelte der monatlichen Verdienstgrenze – also derzeit 1.040 Euro – nicht überschreiten. Diese Regelung führt dazu, dass bei einem zweimaligen unvorhersehbaren Überschreiten innerhalb eines Zeitjahres maximal ein Jahresverdienst möglich ist, der dem 14-fachen der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze entspricht – also derzeit 7.280 Euro.

2.) Welche Übergangsregelungen gibt es in Bezug auf die Minijobs?

Beschäftigte, die bis zum 30. September 2022 durchschnittlich im Monat 450,01 bis 520,00 Euro verdienen, sind als Midijobber versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung. Diesen Versicherungsschutz behalten die Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen auch ab dem 1. Oktober 2022. Es gelten Übergangsregelungen in der gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegeversicherung sowie in der Arbeitslosenversicherung. Danach bleiben Beschäftigte in diesen Versicherungszweigen bis längstens zum 31. Dezember 2023 unter den bisherigen Regelungen für einen Midijob versicherungspflichtig. Die Beiträge errechnen sich dann nach den Regelungen des Übergangsbereichs, allerdings mit der bisherigen Berechnungsformel. In der Rentenversicherung unterliegen diese Beschäftigten hingegen ab dem 1. Oktober 2022 aufgrund eines Minijobs der Versicherungspflicht mit der Möglichkeit der Befreiung für den Arbeitnehmeranteil. Übergangsfälle, in denen ab 1. Oktober 2022 in der Rentenversicherung ein Minijob vorliegt, können pauschal mit zwei Prozent versteuert werden. Die Pauschsteuer hat der Arbeitgeber dann an die Minijob-Zentrale zu zahlen. Für geringfügig entlohnten Beschäftigte ist bei der Meldung an die Minijob-Zentrale neben der Steuer-ID des Beschäftigten und der Steuernummer des Arbeitgebers auch die Art der Besteuerung zu melden.

Allerdings können die von dieser Übergangsregelung betroffenen Beschäftigten in jedem einzelnen Versicherungszweig die Befreiung von der Versicherungspflicht bei ihrem Arbeitgeber beantragen. Entgegen der gesetzlichen Regelung, dass Befreiungsanträge bei der Krankenkasse und Bundesagentur für Arbeit zu stellen sind, wird in der [Geringfügigkeits-Richtlinie](#) aus Gründen der Rechtsicherheit und Vereinfachung geregelt, dass Befreiungsanträge beim Arbeitgeber zu stellen sind. Dies hat dann Auswirkung auf den jeweiligen Status und Versicherungsschutz und führt dazu, dass keine versicherungspflichtige, sondern eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. Dies kann dazu führen, dass **unterschiedliche Einzugsstellen** zu berücksichtigen sind. Werden Beiträge an die Minijobzentrale abgeführt (z. B. für die Rentenversicherung) und Beiträge an die gesetzliche Krankenkasse (z. B. für Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) ist für beide Einzugsstellen der Personengruppenschlüssel (PGS) 109 zu verwenden.

Beispiel: Beschäftigungsbeginn 1. September 2022 mit einem Arbeitsentgelt von 500,00 Euro.

Lösung (vereinfachte Darstellung): Die Beschäftigung wird am 30. September 2022 mit einem Entgelt von mehr als 450 Euro als versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt. Ab dem 1. Oktober 2022 beträgt das Entgelt mehr als 450 Euro aber nicht mehr als 520 Euro. Es besteht kein Anspruch auf Familienversicherung nach § 10 SGB V. Keine Anträge auf Befreiung. Es greifen die Bestandsschutzregelungen in der Kranken- und Pflegeversicherung und der Arbeitslosenversicherung.

Meldung Minijobzentrale mit PGS 109
BGS 0-1-0-0



Meldung Gesetzliche Krankenkasse mit PGS 109
BGS 1-0-1-1

3.) Wo finde ich weiterführende Informationen zu den Neuregelungen in Bezug auf die Minijobs?

- Im [Rundschreiben](#) der Sozialversicherungsträger zur versicherungs-, beitrags- und melde-rechtliche Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im
- Übergangsbereich nach § 20 Absatz 2 SGB IV ab dem 1. Oktober 2022 werden die Über-gangsregelungen ausgeführt.
- Auf der [Internetseite der Minijob-Zentrale](#) finden Arbeitgeber und Minijobbende weitere In-formationen zu den neuen Minijob-Regelungen sowie die neuen [Geringfügigkeits-Richtli-nien](#).
- Die BDA stellt auf ihrer [Homepage](#) zur Beurteilung von Minijobs eine Checkliste zur Verfü-gung. Diese finden Sie auch auf der [Internetseite der Minijob-Zentrale](#).

Midijobs

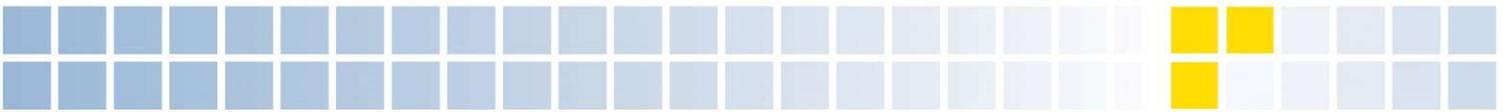
1.) Was gilt in Bezug auf die Midijobs ab dem 1. Oktober 2022?

Mit dem Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Ände-rungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung wird die Entgeltgrenze für eine Beschäfti-gung im Übergangsbereich zum 1. Oktober 2022 von monatlich 1.300 Euro auf 1.600 Euro er-höhrt. Darüber werden Beschäftigte im Übergangsbereich bei den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet. Die Arbeitgeber müssen diese Entlastung weitgehend über höhere Arbeitgeberbei-träge gegenfinanzieren. Der Arbeitnehmerbeitrag setzt künftig zu Beginn des Übergangsbereichs bei null an – bisher waren es circa zehn Prozent – und steigt dann gleitend zur Obergrenze hin auf den regulären Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag von rund 20 Prozent. Der Arbeitgeberbeitrag liegt künftig zu Beginn des Übergangsbereichs bei 28 Prozent und fällt gleitend zur Obergrenze hin auf den regulären Arbeitgeberanteil ab. Während der Ar-beitgeberbeitrag vom vollen Entgelt zu berechnen ist, wird für die Berechnung des Arbeitneh-meranteils in den einzelnen Versicherungszweigen ein vermindertes Entgelt zu Grunde gelegt. Dieses verminderte Entgelt wird ermittelt, indem der Faktor F und das tatsächliche Bruttoentgelt in die sogenannte Formel für den Übergangsbereich eingesetzt wird. Für das Jahr 2022 wurde der Faktor F gemäß dem Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindest-lohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung auf 0,7509 bis 30. Septem-ber 2022 und 0,7009 ab 1. Oktober 2022 festgelegt.

Für am 30. September 2022 mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigte gelten Übergangsre-gelungen, wenn deren Entgelt ab dem 1. Oktober 2022 die Grenze von 450,00 Euro aber nicht mehr 520,00 Euro übersteigt (siehe Ausführungen unter Punkt II). In diesen Fällen wird für die Zeit vom 1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2023 das bis zum 30. September 2022 im Über-gangsbereich geltende Verfahren zur Beitragsberechnung und Beitragstragung fortgeführt. Dies gilt nicht in der Rentenversicherung (außer Beschäftigte in Privathaushalten).

2.) Wo finde ich weiterführende Informationen in Bezug auf die Midijobs?

- Die Sozialversicherungsträger haben ihre Informationen und Festlegungen zur versiche-rungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich nach § 20 Absatz 2 SGB IV ab dem 1. Oktober 2022 in einem [Rund-schreiben](#) veröffentlicht.
- Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz und der Faktor F sind vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis zum 31. Dezember eines Jahres für das folgende Kalenderjahr



im Bundesanzeiger bekannt zu geben. Diese jährliche Bekanntmachung finden Sie auch auf der [Homepage des BMAS](#) .

- Die Minijobzentrale stellt auf ihrer Homepage einen sogenannten [Midijob-Rechner](#) zur Verfügung, mit dem Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze bis 1.600 Euro berechnen können.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Abteilung Soziale Sicherung

T +49392033-1600

Soziale.Sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.