

Minijobs

Informationen für Arbeitgeber
und Arbeitnehmer

[Informationen](#) [Meldungen](#) [Beiträge](#)

die
minijobzentrale



[Informationen](#) [Meldungen](#) [Beiträge](#)



Liebe Leserin, lieber Leser,

die Minijob-Zentrale ist deutschlandweit die zentrale Servicestelle für die Abwicklung des Melde- und Beitragsverfahrens zur Sozialversicherung für sämtliche geringfügigen Beschäftigungen, die sogenannten Minijobs.

Zum Aufgabenspektrum der Minijob-Zentrale gehört neben dem Meldeverfahren und dem Einzug der Pauschalabgaben bei allen gewerblichen Minijobs auch die Durchführung des Haushaltsscheckverfahrens für Minijobs in Privathaushalten. Als besonderes Serviceangebot übernimmt die Minijob-Zentrale für Minijobs in Privathaushalten zudem die Anmeldung zur gesetzlichen Unfallversicherung und zieht neben den Pauschalbeiträgen sowie der einheitlichen Pauschalsteuer auch die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung ein.

Darüber hinaus bietet die Minijob-Zentrale Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein einheitliches Service- und Informationsangebot aus einer Hand und berät umfassend zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht bei geringfügigen Beschäftigungen.

Mit dieser Broschüre informieren wir Sie über die wesentlichen gesetzlichen Regelungen rund um das Thema Minijobs im gewerblichen Bereich.

Bitte beachten Sie: Für Minijobs in Privathaushalten gelten besondere Regelungen. Ausführliche Informationen hierzu finden Sie in der Broschüre „Minijobs in Privathaushalten“, die bei der Minijob-Zentrale erhältlich ist oder im Internet auf unserer Homepage „www.minijob-zentrale.de“.

Ihre Minijob-Zentrale

1. Versicherungsrecht..... 5

1.1	Allgemeines	5
1.2	400-Euro-Minijobs	6
1.2.1	Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt.....	6
1.2.2	Mehrere 400-Euro-Minijobs ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung.....	8
1.2.3	400-Euro-Minijobs neben versicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung	9
1.2.4	Beitragsaufstockung durch den Arbeitnehmer	9
1.2.5	Flexible Arbeitszeitregelungen	11
1.2.6	Prüfschema 400-Euro-Minijob.....	14
1.3	Kurzfristige Minijobs.....	15
1.3.1	Zwei Monate oder 50 Arbeitstage.....	15
1.3.2	Mehrere kurzfristige Minijobs.....	16
1.3.3	Befristung durch Rahmenarbeitsvertrag.....	16
1.3.4	Berufsmäßigkeit	17
1.3.5	Prüfschema kurzfristiger Minijob	19
1.4	Überschreiten der Verdienst- oder Zeitgrenzen	20
1.4.1	400-Euro-Minijobs	20
1.4.2	Kurzfristige Minijobs.....	20
1.5	Beschäftigungen von Studenten	21
1.6	Beschäftigungen von Praktikanten.....	22
1.7	Beschäftigungen von Grenzgängern	24
1.8	Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber	25
1.9	Beschäftigungen von bisher nicht krankenversicherten Minijobbern	26
1.10	Hinzuerdienst-/Anrechnungsgrenzen besonderer Personengruppen	27
1.11	Minijobs in Privathaushalten	27

2. Beitragsrecht..... 28

2.1	Allgemeines	28
2.2	Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung	28
2.3	Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	28
2.4	Aufstockungsbeiträge.....	29
2.5	Beschäftigungen von Studenten	30
2.6	Beschäftigungen von Praktikanten.....	30
2.7	Besonderheit in der Arbeitslosenversicherung.....	30

3. Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber 31

3.1	Allgemeines	31
3.2	Kreis der Arbeitgeber/Betriebsgröße	31
3.3	Umlagen.....	32
3.4	Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen.....	33
3.4.1	Erstattungsansprüche bei Krankheit.....	33
3.4.2	Erstattungsansprüche bei Schwangerschaft/ Mutterschaft	34

3.4.3	Verfahren und Antragstellung.....	34
3.4.4	Maschinelles Erstattungsverfahren.....	35

4. Steuerrecht..... 36

4.1	Allgemeines	36
4.2	Besteuerung des Arbeitsentgelts aus 400-Euro-Minijobs	36
4.2.1	Einheitliche Pauschsteuer von 2 Prozent.....	36
4.2.2	Pauschale Lohnsteuer von 20 Prozent	37
4.3	Besteuerung des Arbeitsentgelts aus kurzfristigen Minijobs.....	37
4.4	Besonderheit bei Wohnungseigentümergeinschaften	37

5. Abgaben an die Einzugsstelle Minijob-Zentrale 39

5.1	Einzug der Insolvenzgeldumlage durch die Einzugsstellen	39
-----	---	----

6. Beitrags- und Meldeverfahren..... 40

6.1	Allgemeines	40
6.2	Meldeverfahren	41
6.2.1	Meldetatbestände.....	42
6.2.2	Meldungen für kurzfristige Minijobber.....	43
6.2.3	Sofortmeldung in bestimmten Wirtschaftszweigen	44
6.3	Beitragsverfahren	45
6.3.1	Beitragszahlung.....	45
6.3.2	Beitragsfähigkeit	45
6.3.3	Beitragsnachweis.....	46

7. Leistungsansprüche aus Minijobs 47

7.1	Allgemeines	47
7.2	Krankenversicherung	47
7.3	Rentenversicherung	47
7.3.1	Pauschalbeiträge	47
7.3.2	Aufstockungsbeiträge.....	47

8. Arbeitsrecht..... 48

9. Empfehlung der Software „sv.net“ 52

9.1	Allgemeines	52
9.2	Leistungen der Software namens „sv.net“	52
9.3	Ausfüllen der elektronischen Meldung zur Sozialversicherung.....	53
9.4	Ausfüllen des elektronischen Beitragsnachweises für geringfügig Beschäftigte	58

1. Versicherungsrecht

1.1 Allgemeines

Die im Folgenden dargestellten Minijob-Regelungen gelten ausnahmslos nur im Rahmen von abhängigen Beschäftigungsverhältnissen. Als Beschäftigung ist die nicht selbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis, anzusehen. Ein Arbeitsverhältnis wird durch die Wechselwirkung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – einschließlich einer angemessenen Entgeltzahlung – geprägt. Somit handelt es sich beispielsweise bei den sogenannten 1-Euro-Jobs nicht um Beschäftigungen im Sinne der Sozialversicherung und folglich auch nicht um Minijobs.

Eine Beschäftigung kann zum einen wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung) und zum anderen wegen ihrer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung) geringfügig sein. Es ist daher zu Beginn einer Beschäftigung stets zu unterscheiden, ob es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (sog. 400-Euro-Minijob) oder um eine kurzfristige Beschäftigung (sog. kurzfristiger Minijob) handelt.

Die Minijobs können auch in Privathaushalten ausgeübt werden. Ein Minijob im Privathaushalt liegt vor, wenn in einem privaten Haushalt Tätigkeiten verrichtet werden, die sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt werden. Für Minijobs in Privathaushalten gelten besondere Regelungen. Über diese informiert die gesonderte Broschüre „Minijobs in Privathaushalten“, die bei der Minijob-Zentrale erhältlich ist.

Minijobs sind sozialversicherungsfrei, d.h., sie begründen keinen eigenen Sozialversicherungsschutz. Sozialversicherungsfreiheit ist aber nicht gleichbedeutend mit Beitragsfreiheit. Während die 400-Euro-Minijobs der Beitragspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung unterliegen, sind die kurzfristigen Minijobs unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts beitragsfrei. Für die Bereiche der Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen im Rahmen eines Minijobs generell keine Beiträge an. Darüber hinaus unterliegen beide Beschäftigungsarten der Steuerpflicht.

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung sowie die Wahl der in Frage kommenden Besteuerungsform obliegt dem Arbeitgeber.

Zulassungspflichtige handwerkliche Leistungen nach der Handwerksordnung (HwO) können nur erbracht werden, wenn der Arbeitgeber, der sein Gewerbe im allgemeinen selbstständig betreibt, in die Handwerksrolle eingetragen ist. Für die Handwerksrolleneintragung sind besondere Voraussetzungen nötig (z.B. Meistertitel usw.). In diesem Zusammenhang machen wir darauf aufmerksam, dass Privatpersonen für zulassungspflichtige handwerkliche Tätigkeiten (z.B. Maurer- und Betonbauerhandwerk) in der Regel keine Minijobber beschäftigen können. Nähere Informationen über zulassungspflichtige handwerkliche Leistungen halten die Handwerkskammern bereit (unter www.handwerkskammer.de).

1.2 400-Euro-Minijobs

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400 Euro nicht überschreitet. Ist die Beschäftigung auf weniger als einen Monat befristet, wird ein anteiliger Monatswert errechnet:

$$\frac{400 \text{ Euro} \times \text{Kalendertage}}{30} = \text{anteiliger Monatswert}$$

1.2.1 Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Bei der Prüfung, ob die für 400-Euro-Minijobs geltende Verdienstgrenze von 400 Euro im Monat überschritten wird, ist vom regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt auszugehen.

Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht. Dabei sind maximal 12 Monate anzusetzen. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf durchschnittlich im Jahr 400 Euro nicht übersteigen. Das entspricht einer Verdienstgrenze von maximal 4.800 Euro pro Jahr bei durchgehender mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung.

Das regelmäßigen Arbeitsentgelt ist vorausschauend bei Beginn der Beschäftigung bzw. erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen zu ermitteln. Stellen Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine neue vorausschauende Betrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts an, bestehen keine Bedenken. Eine erstmalige vorausschauende Betrachtung für eine im Laufe eines Kalenderjahres aufgenommene Beschäftigung kann demnach zu Beginn des nächsten Kalenderjahres durch eine neue jährliche Betrachtung für dieses Kalenderjahr ersetzt werden.

Dem regelmäßigen monatlichen Arbeitsverdienst sind auch einmalige Einnahmen hinzuzurechnen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden, wie zum Beispiel das Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld. Wer also 400 Euro monatlich verdient und daneben noch Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erhält, ist nicht mehr geringfügig beschäftigt.

BEISPIEL Eine Arbeitnehmerin verdient 380 Euro im Monat und erhält jedes Jahr im Dezember ihr vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 300 Euro. Sie erzielt also im Jahr 4.560 Euro plus 300 Euro Weihnachtsgeld. Das macht zusammen 4.860 Euro. Ihr monatlicher Verdienst beträgt folglich 405 Euro (4.860 Euro : 12). Damit liegt sie über der 400-Euro-Grenze und ist sozialversicherungspflichtig. Die Minijob-Regelungen finden in diesem Fall keine Anwendung.

Der Minijobber kann allerdings auf die Zahlung einer einmaligen Einnahme im Voraus schriftlich verzichten. In diesem Fall ist – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit eines solchen Verzichts – die einmalige Einnahme bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen.

BEISPIEL Eine Arbeitnehmerin verdient 380 Euro im Monat. Zusätzlich steht ihr vertraglich im Dezember ein Weihnachtsgeld in Höhe von 300 Euro zu. Die Arbeitnehmerin verzichtet im Voraus schriftlich auf die Zahlung des Weihnachtsgeldes. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt beläuft sich auf 380 Euro. Damit liegt sie nicht über der 400-Euro-Grenze und ist sozialversicherungsfrei bei der Minijob-Zentrale zu melden.

Schwankendes Arbeitsentgelt

Bei der Feststellung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts ist auch schwankendes Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Wenn z. B. ein Minijobber in einem Dauerarbeitsverhältnis saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt, hat der Arbeitgeber das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt zu schätzen. Bei einem geschätzten Jahresarbeitsentgelt (nicht Kalenderjahr) bis 4.800 Euro liegt ein 400-Euro-Minijob vor. Erweist sich diese Feststellung infolge nicht sicher vorhersehbarer Umstände im Nachhinein als falsch, ist der Beschäftigte nur für die Zukunft ab dem Zeitpunkt der Feststellung umzumelden. Für die Vergangenheit bleibt es bei der ursprünglich getroffenen versicherungsrechtlichen Beurteilung.

BEISPIEL Ein Kellner erzielt in den Monaten Oktober bis April voraussichtlich monatlich 360 Euro und in den Monaten Mai bis September monatlich 480 Euro. Das für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebende Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

Oktober bis April	(7 x 360 Euro =)	2.520 Euro
Mai bis September	(5 x 480 Euro =)	2.400 Euro
Summe		4.920 Euro

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf $(4.920 \text{ Euro} : 12 =)$ 410 Euro und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 400 Euro, so dass der Kellner ab Beschäftigungsbeginn versicherungspflichtig ist.

Steuerfreie Einnahmen

Nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gehören einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt werden, soweit sie steuerfrei sind. Insbesondere zu erwähnen sind hier steuerfreie Aufwandsentschädigungen bis zu 2.100 Euro im Kalenderjahr (sog. Übungsleiterfreibetrag). Hierunter fallen zum Beispiel Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter in Sportvereinen, als Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren Tätigkeiten sowie die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen.

Darüber hinaus sind Einnahmen bis zur Höhe von insgesamt 500 Euro in Kalenderjahr steuerfrei, wenn sie aus nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst oder Auftrag einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke erzielt werden. Diese Steuerbefreiung ist allerdings ausgeschlossen, wenn für die Einnahmen aus dieser Tätigkeit – ganz oder teilweise – bereits die o. g. steuerfreie Aufwandsentschädigung gewährt wird.

Der steuerliche Freibetrag ist für die Ermittlung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung in gleicher Weise zu berücksichtigen wie im Steuerrecht. Der steuerfreie Jahresbetrag von 2.100 Euro bzw. 500 Euro kann anteilig (z.B. monatlich mit 175 Euro bzw. 41,67 Euro) oder einmalig (z.B. jeweils zum Jahresbeginn bzw. zu Beginn der Beschäftigung) ausgeschöpft werden. Die darüber hinaus vom Arbeitgeber geleisteten Zahlungen stellen Arbeitsentgelt dar.

BEISPIEL Eine Arbeitnehmerin übt im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Lehrtätigkeit aus. Sie arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 550 Euro. Vom Arbeitsentgelt wird als Aufwandsentschädigung monatlich ein Betrag von 175 Euro in Abzug gebracht. Es handelt sich um einen versicherungsfreien 400-Euro-Minijob, weil das Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung des monatlichen Abzugbetrags von 175 Euro als Aufwandsentschädigung 400 Euro nicht übersteigt.

1.2.2 Mehrere 400-Euro-Minijobs ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung

Hat ein Arbeitnehmer, der keiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgeht, mehrere 400-Euro-Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander, sind die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen zusammenzurechnen (nicht zu berücksichtigen sind Arbeitsentgelte aus kurzfristigen Beschäftigungen). Wird bei Zusammenrechnung mehrerer 400-Euro-Minijobs die monatliche Grenze von 400 Euro überschritten, so handelt es sich nicht mehr um versicherungsfreie Minijobs. Vielmehr sind diese versicherungspflichtig bei der zuständigen Krankenkasse zu melden.

BEISPIEL Ein Arbeitnehmer arbeitet seit dem 1. Januar beim Arbeitgeber A und verdient monatlich 400 Euro. Einen Monat später, am 1. Februar, nimmt er beim Arbeitgeber B einen weiteren Minijob auf und erhält dort monatlich 300 Euro. Der Arbeitnehmer ist für den Monat Januar noch versicherungsfrei, weil sein Monatsverdienst nicht über 400 Euro liegt. Mit seinem zweiten Minijob übersteigt er jedoch die 400-Euro-Grenze und ist ab Februar sozialversicherungspflichtig in beiden Beschäftigungen.

1.2.3 400-Euro-Minijobs neben versicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung

Arbeitnehmer, die bereits einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgehen, können daneben nur einen sozialversicherungsfreien 400-Euro-Minijob ausüben. Der zweite und jeder weitere 400-Euro-Minijob wird aber mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist in der Regel versicherungspflichtig in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Lediglich Arbeitslosenversicherungsbeiträge müssen für diese Beschäftigungen nicht gezahlt werden. Ausgenommen von der Zusammenrechnung mit der versicherungspflichtigen Beschäftigung wird stets der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob.

BEISPIEL Eine Arbeitnehmerin übt bei Arbeitgeber A eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung aus und verdient monatlich 2.000 Euro brutto. Sie nimmt einen 400-Euro-Minijob bei Arbeitgeber B auf. Hier verdient sie monatlich 160 Euro. Dieser Minijob wird nicht mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und bleibt versicherungsfrei. Als die Arbeitnehmerin noch einen zweiten Minijob für monatlich 200 Euro bei Arbeitgeber C aufnimmt, wird dieser Minijob mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist versicherungspflichtig.

Nicht zusammengerechnet werden Einkünfte aus 400-Euro-Minijobs und Einkünfte, die neben den 400-Euro-Minijobs aus Wehrdienst, Zivildienst, während einer Elternzeit oder aufgrund von Arbeitslosigkeit von der Agentur für Arbeit bezogen werden. In diesen Fällen bleiben die Minijobs sozialversicherungsfrei, sofern das Arbeitsentgelt aus allen Minijobs zusammen nicht mehr als 400 Euro beträgt.

1.2.4 Beitragsaufstockung durch den Arbeitnehmer

Wichtig: Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, Minijobber zu Beginn ihrer Beschäftigung über die Möglichkeit der Aufstockung zu informieren!

Minijobber sind in der Rentenversicherung grundsätzlich versicherungsfrei. Durch den vom Arbeitgeber entrichteten Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgelts erwerben sie nur geringe Rentenansprüche. Um vollwertige Rentenansprüche aufzubauen, haben sie die Möglich-

keit, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten und die Beiträge zur Rentenversicherung aufzustocken. Ausgehend von einem vollen Rentenversicherungsbeitrag von derzeit 19,9 Prozent beträgt der Eigenanteil des Arbeitnehmers in der Regel 4,9 Prozent des Arbeitsentgelts.

Stockt der Minijobber den Beitrag zur Rentenversicherung freiwillig auf, fließt das Arbeitsentgelt in voller Höhe bei der Berechnung der Rente ein. Auch wird die Beschäftigungszeit in vollem Umfang bei den verschiedenen Wartezeiten berücksichtigt. Wie bei einem Vollbeschäftigten werden die Voraussetzungen für die Gewährung von Rehaleistungen und Renten erfüllt. Darüber hinaus erhält der Minijobber den Anspruch auf eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung aufrecht bzw. erwirbt ihn neu.

BEISPIEL Eine Mutter mit einem Minijob, die bisher nur drei Jahre Beitragszeiten für Kindererziehung in ihrem Rentenkonto hat, kann durch eine zwei jährige Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren für die Inanspruchnahme der Regelaltersrente erfüllen.

Ausnahme: Die Rentenaufstockung macht keinen Sinn, wenn der Minijobber Arbeitslosengeld II bezieht. In diesem Fall würden die selbst gezahlten Rentenversicherungsbeiträge die in der Regel höhere Beitragszahlung der Agentur für Arbeit verdrängen.

Möchte der Minijobber von der Aufstockung Gebrauch machen, muss er seinem Arbeitgeber schriftlich mitteilen, dass er auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet. Die Aufstockung beginnt dann am folgenden Tag, es sei denn, der Arbeitnehmer wünscht einen späteren Beginn. Soll die Aufstockung vom Beginn der Beschäftigung an gelten, muss er seine Verzichtserklärung dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Beschäftigungsbeginn vorlegen. Grundsätzlich gilt: Der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung ist nur für die Zukunft möglich.

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gilt für die gesamte Dauer des 400-Euro-Minijobs und kann nicht widerrufen werden. Nach Aufnahme einer neuen geringfügig entlohnten Beschäftigung muss der Arbeitnehmer seinen Verzicht auf die Versicherungsfreiheit dem (neuen) Arbeitgeber gegenüber erneut erklären, und zwar auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige anschließt. Wird erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber aufgenommen, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass eine durchgehende Beschäftigung vorliegt, wenn zwischen dem Ende der ersten Beschäftigung und dem Beginn der neuen Beschäftigung nicht mehr als zwei Monaten liegen. In diesem Fall verliert der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit nicht seine Wirkung und muss infolgedessen nicht erneut schriftlich erklärt werden.

Die Verzichtserklärung gilt bei mehreren nebeneinander ausgeübten 400-Euro-Minijobs für alle Beschäftigungen gleichermaßen. Das heißt, die einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Verzichtserklärung bezieht sich auf alle zum Zeitpunkt ihrer Abgabe bestehenden und zukünftig aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse. Sie wird erst unwirksam, wenn kein 400-Euro-Minijob mehr ausgeübt wird. Der Arbeitnehmer muss daher alle Arbeitgeber über die abgegebene Verzichtserklärung informieren.

Bei Minijobbern, die sich vor dem Bezug einer Altersvollrente für die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge entschieden haben, endet die Aufstockung mit dem Tag vor Rentenbeginn.

Die Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, Minijobber zu Beginn ihrer Beschäftigung über die Möglichkeit der Aufstockung zu informieren. Diese Erklärung ist vom Arbeitgeber zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen! In diesem Zusammenhang empfiehlt es sich für den Arbeitgeber den „Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte“ auszufüllen und vom Arbeitnehmer unterschreiben zu lassen. Diesen Fragebogen, der von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände entwickelt wurde, wird auf der Internetseite der Minijob-Zentrale unter www.minijob-zentrale.de im Download-Center zur Verfügung gestellt.

Mit Beginn der Aufstockung zieht der Arbeitgeber den Eigenanteil vom Lohn des Arbeitnehmers ab und überweist ihn zusammen mit den Pauschalbeiträgen an die Minijob-Zentrale. Weitere Informationen zum Aufstockungsbeitrag erhalten Sie im Kapitel 2.4 dieser Broschüre.

1.2.5 Flexible Arbeitszeitregelungen

400-Euro-Minijobber haben die Möglichkeit, ein Arbeitszeitkonto zu führen. Dabei ist zwischen:

- sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen (z. B. Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten)
und
- Wertguthabenvereinbarungen (z. B. Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten)

zu unterscheiden.

Bei den so genannten „sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen“ besteht eine Beschäftigung bei Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu einem Monat fort. Bei „Wertguthabenvereinbarungen“ bleibt auch bei längerfristigen Freistellungen das Beschäftigungsverhältnis weiter bestehen.

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen

Bei sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen steht die flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen (z. B. Betriebsferien oder saisonbedingte Arbeitsspitzen) im Vordergrund. Der Arbeitnehmer erhält ein vertraglich vereinbartes festes Arbeitsentgelt und kann maximal bis zu einem Monat von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Das Arbeitszeitkonto wird bei schwankender Arbeitszeit daher regelmäßig ausgeglichen.

Bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts sind alle Ansprüche auf Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, die sich insgesamt aus der in einem Jahr zu erwartenden Arbeitszeit ergeben. Das Arbeitsentgelt darf in einem Jahr (12 Monate) unter Berücksichtigung des zum Ende des Jahres aus einem Zeitguthaben zu erwartenden Arbeitsentgeltanspruchs die Grenze von 4.800 Euro nicht überschreiten. Wird diese Grenze überschritten, finden die Regelungen für Minijobs keine Anwendung. Die Beiträge sind ausschließlich von dem ausgezahlten und vertraglich vereinbarten (festen) Arbeitsentgelt zu zahlen. Die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung ist unerheblich.

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen müssen neben dem Aufbau von Zeitguthaben auch deren tatsächlichen Abbau ermöglichen. Ist der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt, ist die Vereinbarung über die Arbeitszeit ungültig. In diesen Fällen wäre vom Beginn der Beschäftigung an das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Beiträge zu berücksichtigen. Dies gilt auch, wenn die ursprünglich vorausschauende Schätzung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht gewissenhaft erfolgt ist, weil bewusst längerfristige (mehr als einen Monat dauernde) Freistellungen zugelassen wurden.

BEISPIEL Einstellung eines Arbeitnehmers zum 1. April mit einem festen Arbeitsentgelt von 400 Euro im Monat. Dafür verpflichtet sich der Arbeitnehmer im Jahr (12 Monate) 480 Stunden zu arbeiten. Der Arbeitseinsatz soll flexibel erfolgen, Zeitguthaben regelmäßig auf- und abgebaut werden, wobei der Arbeitnehmer längstens für einen Monat freigestellt werden soll.

Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Unabhängig von der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung zahlt der Arbeitgeber die monatlichen Abgaben an die Minijob-Zentrale von 400 Euro.

Flexible Arbeitszeitregelungen im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung

Wertguthabenvereinbarungen verfolgen in erster Linie das Ziel, auch in Zeiten der Freistellung von Arbeitsleistung von mehr als einem Monat den Versicherungsschutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufrecht zu erhalten. Dies ist in einer geringfügigen Beschäftigung, die Versicherungsfreiheit begründet, nicht möglich, weil Minijobber sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase versicherungsfrei bleiben.

Vor Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung ist zu prüfen, ob ein 400-Euro-Minijob vorliegt. Deshalb muss zunächst das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt werden. Dabei ist das zu erwartende vertraglich vereinbarte Bruttoarbeitsentgelt zu berücksichtigen (vgl. Kapitel 1.2.1). Wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt die Grenze von 400 Euro im Monat nicht übersteigt, liegt ein 400-Euro-Minijob vor und eine Wertguthabenvereinbarung kann im Rahmen des Minijobs abgeschlossen werden.

Sind nach Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung weitere Sachverhalte zu klären, zum Beispiel die Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen (vgl. Kapitel 1.2.2), ist das Arbeitsentgelt maßgebend, das sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase tatsächlich ausgezahlt, gemeldet und von dem Beiträge gezahlt wurden.

Die Fälligkeit der Beiträge für das Arbeitsentgelt, das in das Wertguthaben eingebracht wird, verschiebt sich auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme. So werden die Beiträge nicht in dem Monat fällig, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, sondern erst beim Abbau des Wertguthabens in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung.

Wertguthabenvereinbarungen dürfen nicht dazu führen, dass eine versicherungspflichtige Beschäftigung (bereits in der Anspannphase des Wertguthabens) versicherungsfrei wird. Entsprechende Vereinbarungen sind ungültig.

Die Vereinbarung eines Wertguthabens ist unter anderem an folgende Voraussetzungen geknüpft:

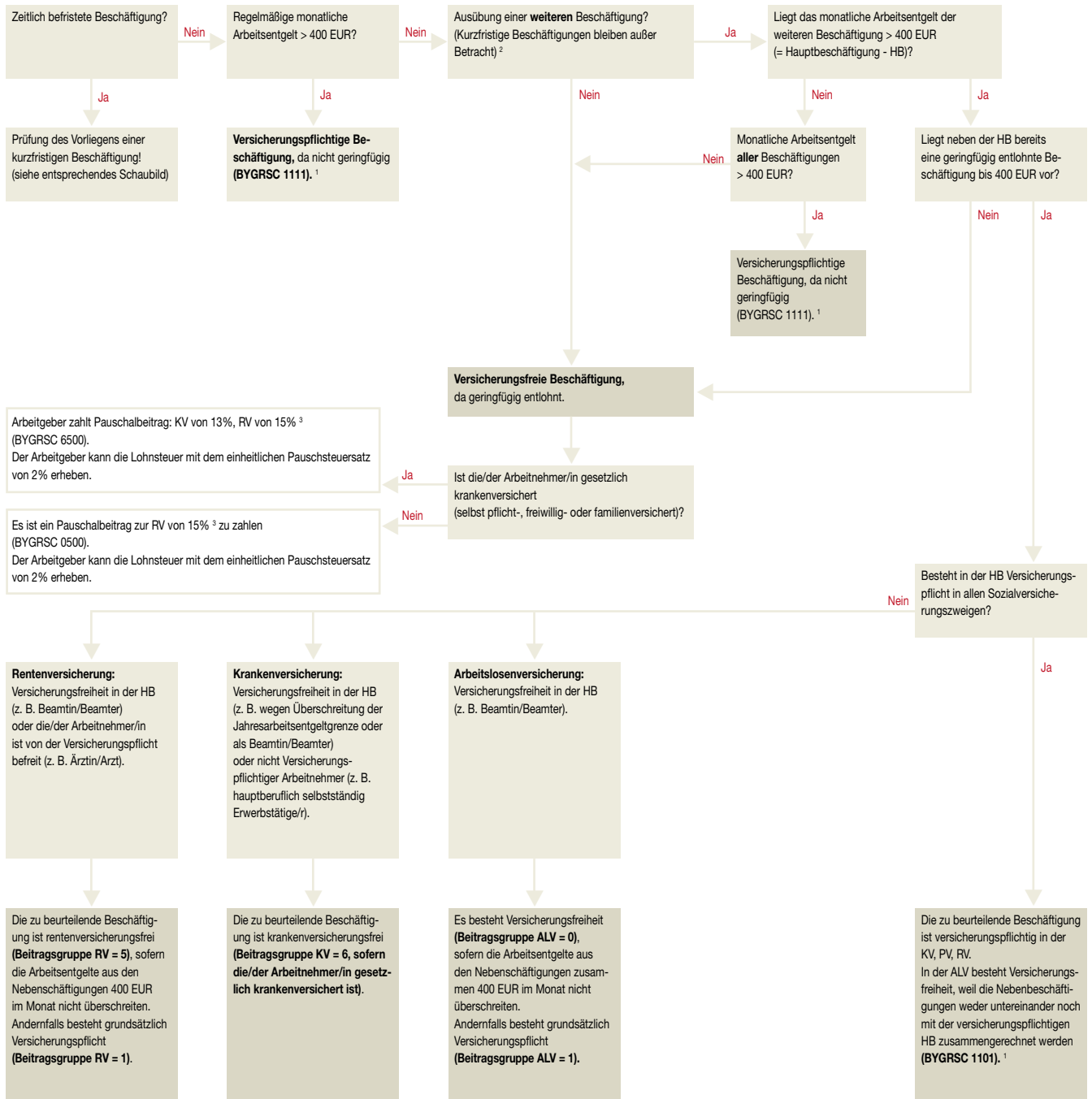
- Die Vereinbarung muss schriftlich festgehalten werden.
- Das Arbeitsentgelt, das ins Wertguthaben eingebracht wird, muss für Zeiten der Freistellung oder Verringerung der Arbeitszeit entnommen werden.
- Das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt muss mit einer vor oder nach der Freistellung bzw. vor oder nach der Verringerung der Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt werden.
- Das Arbeitsentgelt, das aus dem Wertguthaben entnommen wird, darf 400 Euro monatlich nicht übersteigen.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber bei einer Wertguthabenvereinbarung eine Reihe von Vorgaben zu beachten, wie beispielsweise die Werterhaltungsgarantie, die Insolvenzsicherung und die jährliche Auskunftspflicht bezüglich des im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgelts.

Weitere Informationen zum Thema flexible Arbeitszeitregelungen finden Sie unter www.minijobzentrale.de.

1.2.6 Prüfschema 400-Euro-Minijob

Prüfung des Vorliegens einer „geringfügig entlohnten Beschäftigung“



¹ Der BYGRSC ist variabel, er könnte z. B. auch bei Besuch einer allgemein bildenden Schule 1101 oder bei Bezug einer Regelaltersrente 3321 lauten.

² Geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen werden nach § 8 Abs. 2 SGB IV nicht zusammengerechnet.

³ Die/Der Arbeitnehmer/in hat die Möglichkeit, auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten und den Rentenversicherungsbeitrag aufzustocken.

1.3 Kurzfristige Minijobs

Neben den 400-Euro-Minijobs stellen die kurzfristigen Minijobs die zweite Art von Minijobs dar, die versicherungsfrei in der Sozialversicherung sind.

WICHTIG Eine solche kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart, z. B. Erntehilfe, oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Auf die Höhe des Einkommens aus einer solchen Beschäftigung kommt es – anders als bei den 400-Euro-Minijobs – nicht an. Auch fallen für kurzfristige Minijobs keinerlei Sozialversicherungsbeiträge an.

Eine kurzfristige Beschäftigung kann auch kalenderjahrüberschreitend ausgeübt werden, vorausgesetzt sie ist von vornherein auf nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage befristet.

BEISPIEL Eine Verkäuferin nimmt am 15.11. eine bis zum 15.02. des Folgejahres befristete Beschäftigung (Fünf-Tage-Woche) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.500 Euro auf. Die Verkäuferin ist versicherungspflichtig, weil die Beschäftigung von vornherein auf mehr als zwei Monate befristet und deshalb nicht kurzfristig ist. Dem steht nicht entgegen, dass die Beschäftigungszeit in den beiden Kalenderjahren jeweils zwei Monate nicht überschreitet.

Ein sozialversicherungsfreier kurzfristiger Minijob liegt nicht vor, wenn dieser berufsmäßig ausgeübt wird (vgl. 1.3.4).

1.3.1 Zwei Monate oder 50 Arbeitstage

Von dem Zwei-Monats-Zeitraum ist nur dann auszugehen, wenn der Minijob an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen. Ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, gilt als ein Arbeitstag.

BEISPIEL Ein Arbeitgeber stellt in seinem Betrieb für Saisonarbeiten mehrere Hausfrauen mit einer regelmäßigen Arbeitszeit an a) sechs Tagen, b) fünf Tagen und c) vier Tagen in der Woche ein. Da in den Fällen a und b die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird, ist bei der Feststellung, ob die Zeitdauer von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten wird, von der Zweimonatsfrist auszugehen; im Fall c hingegen ist auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen, weil die Beschäftigung weniger als fünf Tage in der Woche in Anspruch nimmt.

1.3.2 Mehrere kurzfristige Minijobs

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Minijobs ohne Rücksicht auf die Höhe der erzielten Arbeitsentgelte zusammenzurechnen. Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des Zweimonatszeitraums 60 Kalendertage. Dies gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen jeweils um volle Kalendermonate handelt.

Sind bei einer Zusammenrechnung Zeiten, in denen die Beschäftigung regelmäßig an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wurde, und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit von weniger als fünf Tagen zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 50 Arbeitstagen auszugehen.

BEISPIEL Eine Verkäuferin arbeitet befristet

- vom 03.05. bis zum 28.06. (Fünf-Tage-Woche) 40 Arbeitstage (57 Kalendertage) beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 Euro
- vom 03.08. bis zum 30.09. (Drei-Tage-Woche) 27 Arbeitstage beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 700 Euro.

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist ein kurzfristiger Minijob, weil die Grenze von zwei Monaten nicht überschritten wird. Für die Beurteilung der Beschäftigung beim Arbeitgeber B ist die Zeit der Beschäftigung beim Arbeitgeber A zu berücksichtigen. Dabei ist für die Prüfung ob die Zeitgrenze überschritten wird einheitlich von 50 Arbeitstagen auszugehen, weil die Beschäftigung beim Arbeitgeber B an weniger als fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B ist demnach kein kurzfristiger Minijob, weil bereits zu Beginn feststeht, dass sie zusammen mit der Beschäftigung beim Arbeitgeber A die Grenze von 50 Arbeitstagen überschreitet. Sie ist auch kein 400-Euro-Minijob, weil das monatliche Arbeitsentgelt mehr als 400 Euro beträgt, so dass die Beschäftigung beim Arbeitgeber B versicherungspflichtig ist.

1.3.3 Befristung durch Rahmenarbeitsvertrag

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts liegt ein kurzfristiger Minijob nicht mehr vor, wenn zwar die Zeitdauer von 50 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres nicht überschritten wird, jedoch die Beschäftigung im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses ausgeübt wird. In diesen Fällen ist allerdings zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen eines 400-Euro-Minijobs erfüllt.

Eine Beschäftigung wird regelmäßig ausgeübt und damit nicht als kurzfristig angesehen, wenn sie von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über einen längeren Zeitraum ausgeübt werden soll. Es besteht allerdings die Möglichkeit, eine Beschäftigung für maximal ein Jahr zu befristen und damit die Voraussetzungen für einen kurzfristigen Minijob zu erfüllen, wenn dies über einen Rahmenarbeitsvertrag erfolgt, der einen Arbeitseinsatz von maximal 50 Arbeitstagen vorsieht.

Wird im Anschluss an einen solchen Vertrag mit einem Abstand von mindestens zwei Monaten ein neuer Rahmenarbeitsvertrag mit einer Befristung bis zu einem Jahr und einer Begrenzung auf maximal 50 Arbeitstage abgeschlossen, kann im Regelfall vom Beginn des neuen Rahmenarbeitsvertrages an wiederum von einem kurzfristigen Minijob ausgegangen werden.

Bei der Prüfung der Frage, ob der Zeitraum von 50 Arbeitstagen überschritten wird, wird nicht auf das Jahr, sondern auf das Kalenderjahr abgestellt. Das heißt, die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Minijobs müssen innerhalb des Zeitraums vom 01.01. bis 31.12. eines Jahres zusammen gerechnet werden. Dies bedeutet, dass für Beschäftigungen, die aufgrund eines Rahmenarbeitsvertrags nach dem 01.01. eines Jahres beginnen, zusätzlich zu beachten ist, dass der Arbeitseinsatz bis zum 31.12. des laufenden Jahres an nicht mehr als 50 Arbeitstagen erfolgen darf. Dabei sind auch eventuelle Vorbeschäftigungszeiten ab 01.01. zu berücksichtigen..

BEISPIEL Eine Aushilfe nimmt am 01.07. eine Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 Euro auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 30.06. des Folgejahres befristet und sieht einen Arbeitseinsatz von 50 Arbeitstagen vor, von denen für das laufende Kalenderjahr 30 vereinbart sind. Die Aushilfe hat im laufenden Kalenderjahr bereits in der Zeit vom 01.01. bis 30.04. an insgesamt 25 Arbeitstagen gearbeitet.

Die am 01.07. aufgenommene Beschäftigung ist nicht kurzfristig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung mehr als 50 Arbeitstage (55 Arbeitstage) im laufenden Kalenderjahr beträgt. Es handelt sich vielmehr um einen 400-Euro-Minijob, weil das monatliche Arbeitsentgelt 400 Euro nicht übersteigt. Dies gilt auch über den Jahreswechsel hinaus, weil bei kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

Werden Arbeitnehmer ohne Rahmenarbeitsvertrag wiederholt von demselben Arbeitgeber beschäftigt, liegt eine regelmäßige Beschäftigung so lange nicht vor, soweit vom voraussichtlichen Ende des jeweiligen Arbeitseinsatzes aus rückschauend betrachtet innerhalb des laufenden Kalenderjahres die Zeitgrenze von 50 Arbeitstagen nicht überschritten wird.

Dauerbeschäftigte mit nur einem Arbeitstag pro Woche sind nicht kurzfristig beschäftigt. Dies gilt selbst dann, wenn die Arbeitnehmer nicht mehr als 50 Arbeitseinsätze im Kalenderjahr haben.

1.3.4 Berufsmäßigkeit

Ein kurzfristiger Minijob erfüllt nicht die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt regelmäßig 400 Euro im Monat übersteigt. Die Berufsmäßigkeit muss folglich nicht geprüft werden, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung 400 Euro nicht überschreitet. Außerdem braucht die

Berufsmäßigkeit der Beschäftigung nicht geprüft zu werden, wenn die Beschäftigung die Zeitgrenze von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen überschreitet und deshalb als nicht geringfügig anzusehen ist.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung u.a. dann ausgeübt, wenn sie nicht von sog. „untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung“ ist. D.h., sie darf nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts bzw. -standards bestimmend sein. U.a. sind Personen, die beschäftigungslos und bei der Bundesagentur für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Arbeitssuchende gemeldet sind, als berufsmäßig beschäftigt anzusehen. Sie sind unabhängig von der Dauer der Beschäftigung versicherungspflichtig, es sei denn, die Arbeitsentgeltgrenze von 400 Euro im Monat (anteilig je nach Dauer der Beschäftigung) wird nicht überschritten.

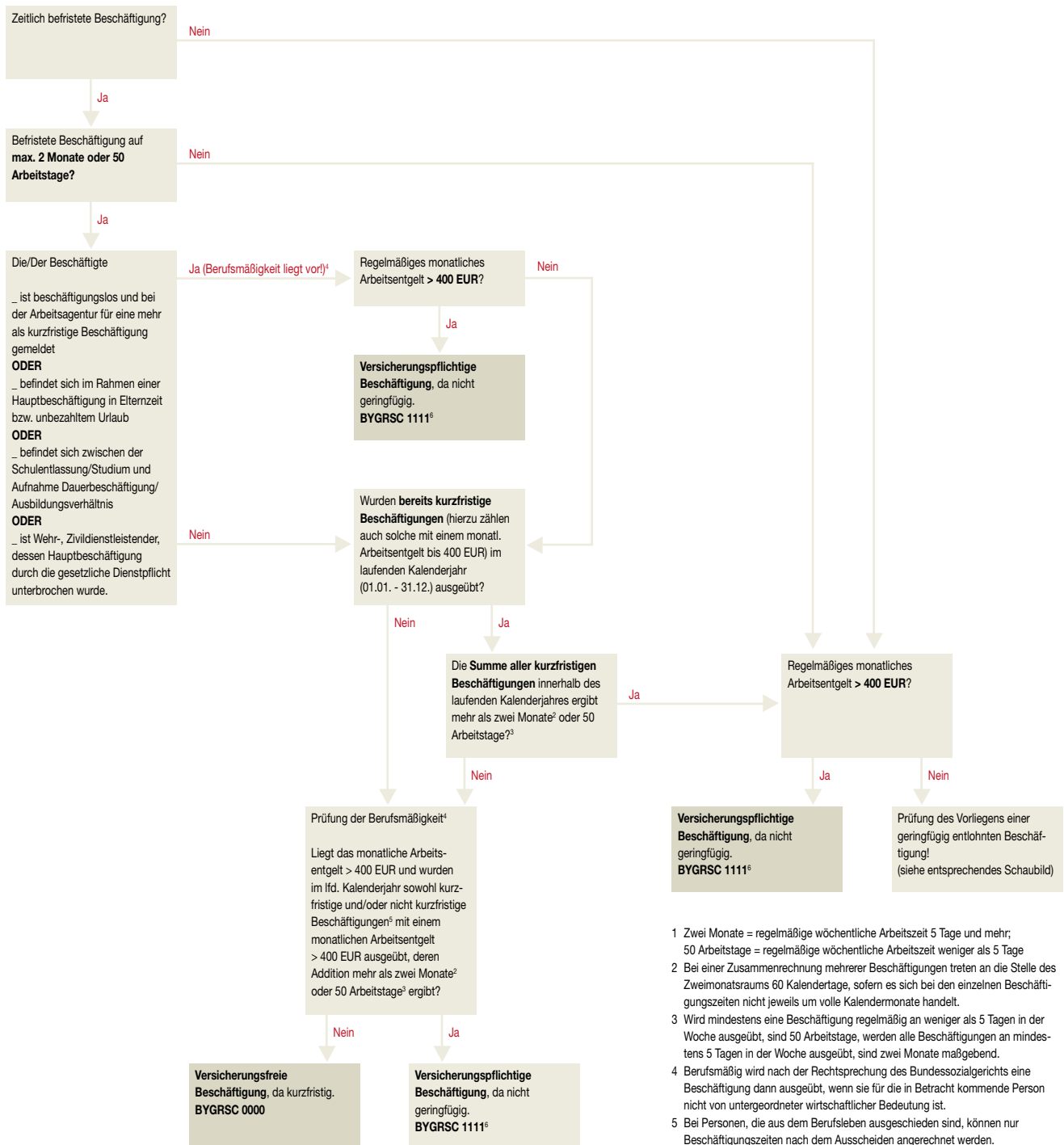
BEISPIEL Ein Bezieher von Arbeitslosengeld vereinbart eine auf zwei Tage (Samstag und Sonntag) befristete Beschäftigung als Kellner zu je sieben Stunden; das Arbeitsentgelt beträgt pro Tag 50 Euro.

Da der Arbeitnehmer als Bezieher von Arbeitslosengeld als berufsmäßig Beschäftigter anzusehen ist und das Arbeitsentgelt für den Beschäftigungszeitraum (100 Euro) die anteilige Arbeitsentgeltgrenze von (400 Euro mal 2 Tage durch 30 =) 26,67 Euro übersteigt, liegt unabhängig von der Dauer keine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung vor.

Berufsmäßigkeit liegt zum Beispiel nicht vor, wenn der kurzfristige Minijob neben einer Hauptbeschäftigung - oder beispielsweise von Hausfrauen, Altersrentnern, Schülern und Studenten ausgeübt wird.

1.3.5 Prüfschema kurzfristiger Minijob

Prüfung des Vorliegens einer „kurzfristigen Beschäftigung“



- 1 Zwei Monate = regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 5 Tage und mehr; 50 Arbeitstage = regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als 5 Tage
- 2 Bei einer Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen treten an die Stelle des Zweimonatsraums 60 Kalendertage, sofern es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten nicht jeweils um volle Kalendermonate handelt.
- 3 Wird mindestens eine Beschäftigung regelmäßig an weniger als 5 Tagen in der Woche ausgeübt, sind 50 Arbeitstage, werden alle Beschäftigungen an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt, sind zwei Monate maßgebend.
- 4 Berufsmäßig wird nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.
- 5 Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, können nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet werden.
- 6 Der BYGRSC ist variabel, er kann z. B. auch bei Besuch einer allgemein bildenden Schule 1101 oder bei Bezug einer Regelaltersrente 3321 lauten.

1.4 Überschreiten der Verdienst- oder Zeitgrenzen

1.4.1 400-Euro-Minijobs

Überschreitet in einem 400-Euro-Minijob das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt den Betrag von 400 Euro, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein. Für die zurückliegende Zeit bleibt die Beschäftigung versicherungsfrei. Dies gilt grundsätzlich auch, wenn die Entgeltgrenze durch Aufnahme eines weiteren 400-Euro-Jobs überschritten wird.

Ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht zur Versicherungspflicht. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahres) anzusehen. Aufgrund dieser Auslegung kann es im Einzelfall nicht nur zum Überschreiten der monatlichen Arbeitsentgeltgrenze (400 Euro), sondern auch der jährlichen Arbeitsentgeltgrenze (4.800 Euro) kommen. Dabei ist die Höhe des Arbeitsentgelts in dem Monat, in dem die Entgeltgrenze unvorhersehbar überschritten wird, unerheblich. Vorhersehbar ist zum Beispiel die regelmäßige Zahlung eines Urlaubsgeldes oder Weihnachtsgeldes. Nicht vorhersehbar wäre beispielsweise ein längerer Arbeitseinsatz wegen krankheitsbedingtem Ausfall von anderen Arbeitskräften.

BEISPIEL Eine Minijobberin wird von ihrem Arbeitgeber gebeten, Ende Juni wider Erwarten für einen Monat zusätzlich eine Krankheitsvertretung zu übernehmen. Ihr bisheriger monatlicher Verdienst von 225 Euro erhöht sich für diese Zeit auf 600 Euro. Die Minijobberin bleibt versicherungsfrei, da es sich um ein gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Verdienstgrenze für die Dauer von einem Monat handelt.

1.4.2 Kurzfristige Minijobs

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung unvorhergesehen zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein.

Stellt sich bereits vor Erreichen der zwei Monate oder 50 Arbeitstage heraus, dass die Beschäftigung länger dauern wird, so beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tage, an dem das Überschreiten erkennbar wird.

BEISPIEL Nach dem 30. Arbeitstag eines Arbeitnehmers stellt sich heraus, dass er sein ursprünglich auf 50 Tage begrenztes Arbeitsverhältnis fortsetzt, weil ein anderer Arbeitnehmer wegen Krankheit ausgefallen ist. Hier würde vom 31. Tag an bereits Versicherungspflicht entstehen.

1.5 Beschäftigungen von Studenten

Bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigungen von Studenten ist zwischen den Zweigen der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung auf der einen und der Rentenversicherung auf der anderen Seite zu unterscheiden.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind Studenten bei Ausübung einer Beschäftigung versicherungsfrei, wenn sie als sogenannte ordentlich Studierende einzustufen sind. Ein ordentliches Studium liegt vor, wenn ein Student während der Vorlesungszeit unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts an nicht mehr als 20 Stunden in der Woche beschäftigt ist. Wird diese Beschäftigung lediglich in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) auf mehr als 20 Stunden ausgeweitet, so ist sie unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts auch in dieser Zeit versicherungsfrei. Darüber hinaus haben Studenten auch die Möglichkeit, auf bis zu zwei Monate oder 50 Arbeitstage befristete Beschäftigungen während der Vorlesungszeit versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung auszuüben.

Studenten, die neben ihrem Studium eine Beschäftigung ausüben und hierfür insgesamt mehr als 20 Wochenstunden aufwenden, gehören ihrem Erscheinungsbild nach zu den Arbeitnehmern. Die besonderen Vergünstigungen für beschäftigte Studenten finden somit keine Anwendung, vielmehr gelten die gleichen Regelungen wie für andere Arbeitnehmer. In diesen Fällen kann sich somit Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zwar nicht aufgrund des Werkstudentenprivilegs, aber aufgrund der Minijob-Regelungen (400-Euro-Minijob oder kurzfristiger Minijob) ergeben.

In der Rentenversicherung hingegen unterliegen auch ordentlich Studierende in einer neben dem Studium ausgeübten Beschäftigung, wie alle übrigen Arbeitnehmer, grundsätzlich der Versicherungspflicht, es sei denn, die Beschäftigung wird im Rahmen eines versicherungsfreien Minijobs (400-Euro-Minijob oder kurzfristiger Minijob) ausgeübt.

Bei der Prüfung der Frage, ob ein 400-Euro-Minijob vorliegt, ist das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt maßgeblich. Diese Prüfung muss der Arbeitgeber bei Beginn der Beschäftigung bzw. bei jeder vorhersehbaren Änderung der Bezüge vornehmen. Wenn im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses während der Vorlesungszeiten und während der Semesterferien unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag nach denselben Grundsätzen zu ermitteln, die für die Schätzung des Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung bei schwankenden Bezügen gelten. Bei der Schätzung des im Laufe eines Jahres (nicht Kalenderjahres) regelmäßig zu erwartenden Entgelts gilt als Grenzwert für die Geringfügigkeit einer Beschäftigung ein Betrag von 4.800 Euro (12 x 400 Euro), wenn voraussichtlich in jedem Monat gearbeitet wird. Monate, in denen voraussichtlich kein Arbeitsentgelt erzielt wird, bleiben bei der Schätzung außer Betracht.

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung ist somit der Zeitpunkt entscheidend, von dem an absehbar ist, dass der Umfang der Beschäftigung während der Semesterferien ausgeweitet werden soll. Sofern dies schon - wie bei Studenten üblich - bei Beschäftigungsbeginn geplant ist und die für 400-Euro-Minijobs vorgesehene Verdienstgrenze von 400 Euro regelmäßig im Monat überschritten wird, ergibt sich bereits von diesem Zeitpunkt an Versicherungspflicht in der Rentenversicherung.

Zusammengefasst bedeutet dies, dass bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt bis 400 Euro sowie einer Befristung auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage auch für die Beschäftigungen von Studenten die Minijob-Regelungen Anwendung finden.

BEISPIEL Ein Student übt unbefristet eine Beschäftigung als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 550 Euro aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 18 Stunden.

Der Student unterliegt in der Beschäftigung ausschließlich der Rentenversicherungspflicht. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit, da die Beschäftigung an nicht mehr als 20 Stunden in der Woche ausgeübt wird.

BEISPIEL Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung als Taxifahrer aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt während der Vorlesungszeit 18 Stunden, das monatliche Arbeitsentgelt 400 Euro. Während der Semesterferien beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden, das monatliche Arbeitsentgelt 1.200 Euro. Semesterferien sind in der Zeit vom 1. Juli bis 15. Oktober und 15. Februar bis 10. April.

Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da die Beschäftigung des Studenten nicht mehr als 20 Stunden in der Woche umfasst und die Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr als 20 Stunden (hier: 40 Stunden) auf die Semesterferien beschränkt ist. Da das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt mehr als 400 Euro beträgt (im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses ist bei unterschiedlichen Arbeitsentgelten das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt zu ermitteln), besteht in der Rentenversicherung durchgehend Versicherungspflicht. Bei der Beschäftigung handelt es sich sowohl während der Vorlesungszeit als auch während der Semesterferien um keinen Minijob.

1.6 Beschäftigungen von Praktikanten

Praktikanten sind Personen, die sich im Zusammenhang mit einer schulischen Ausbildung praktische Kenntnisse in einem Unternehmen aneignen, die der Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Ausbildung für den künftigen Beruf dienen.

Praktika können vor, während oder nach dem Studium bzw. der Ausbildung absolviert werden. Im Allgemeinen spricht man vom Vor-, Zwischen- oder Nachpraktikum.

Vorgeschriebene Praktika liegen nur dann vor, wenn sie in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung verpflichtend vorgesehen sind. Aufgrund der Verpflichtung im Rahmen der Gesamtausbildung ein Praktikum zu absolvieren, wird dieses im Rahmen betrieblicher Berufsbildung ausgeübt. Die Verpflichtung zur Ausübung des Praktikums ist nachzuweisen.

Wird das Praktikum im Rahmen einer betrieblichen Berufsbildung ausgeübt, unterliegt der Praktikant unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht. Die Minijob-Regelungen finden hier selbst bei einem Verdienst bis 400 Euro oder einer Befristung bis zu zwei Monaten keine Anwendung.

Personen, die einem vorgeschriebenen Praktikum während des Studiums nachgehen, sind hingegen für die Dauer dieses Praktikums sozialversicherungsfrei. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist unerheblich.

Nicht vorgeschriebene Praktika während des Studiums, die aus Zweckmäßigkeitsgründen absolviert werden, unterscheiden sich in ihrer Art nicht von den vorgeschriebenen Praktika. Allerdings besteht keine Verpflichtung zur Ableistung des Praktikums. Wegen dieser fehlenden Verpflichtung werden solche Praktika auch nicht im Rahmen betrieblicher Berufsbildung ausgeübt. Die Minijob-Regelungen gelten in diesem Fall. Hier sind die Arbeitgeber aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Regelung nicht zur Zahlung von Pauschalbeiträgen zur Rentenversicherung verpflichtet.

BEISPIEL Ein krankenversicherter Student absolviert während seines Studiums ein Praktikum, das nicht in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist. Das nicht vorgeschriebene Praktikum wird gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 Euro in der Zeit vom 1. Juli bis 31. August ausgeübt. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 25 Stunden. Vorbeschäftigungszeiten liegen nicht vor.

Der Student unterliegt während des nicht vorgeschriebenen Praktikums im Rahmen eines kurzfristigen Minijobs der Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, da die Beschäftigung auf nicht mehr als zwei Monate befristet ist. Pauschalbeiträge sind nicht zu zahlen.

BEISPIEL Ein krankenversicherter Student absolviert während seines Studiums ein Praktikum, das nicht in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist. Das nicht vorgeschriebene Praktikum wird gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 Euro während der vom 1. Juli bis 15. September andauernden Semesterferien ausgeübt. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 25 Stunden bei einer Fünf-Tage-Woche.

Der Student unterliegt während des nicht vorgeschriebenen Praktikums der Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Da es in diesen Versicherungszweigen keine speziellen Vorschriften gibt, ist die versicherungsrechtliche Beurteilung wie bei Studenten, die eine Beschäftigung ausüben, vorzunehmen. Folglich besteht Versicherungsfreiheit, da die Beschäftigung ausschließlich in den Semesterferien ausgeübt wird. In der Rentenversicherung besteht Versicherungsfreiheit, weil das monatliche Arbeitsentgelt 400 Euro nicht übersteigt. Das nicht vorgeschriebene Zwischenpraktikum ist als 400-Euro-Minijob zu melden. Ein kurzfristiger Minijob liegt nicht vor, weil die Zeitdauer von zwei Monaten überschritten wird. Es fallen somit Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung an, Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung nicht.

1.7 Beschäftigungen von Grenzgängern

Grundsätzlich gelten für Ausländer, die in der Bundesrepublik Deutschland einer Beschäftigung nachgehen, die gleichen Vorschriften über die soziale Sicherheit wie für deutsche Arbeitnehmer. Arbeitgeber, die einen ausländischen Arbeitnehmer als Minijobber beschäftigen, sind somit prinzipiell verpflichtet, Meldungen an die Minijob-Zentrale zu erstatten und entsprechende Abgaben zu leisten.

Durch Vorlage einer E 101-Bescheinigung beim deutschen Arbeitgeber kann der im Ausland lebende Arbeitnehmer nachweisen, dass das im Wohnstaat geltende Recht über die soziale Sicherheit Anwendung findet und deutsches Recht nicht zum Tragen kommt.

Für Minijobber aus EU-/EWR-Staaten mit Wohnort im In- oder Ausland, die zwei oder mehrere Beschäftigungen bei Arbeitgebern im In- und Ausland ausüben, gelten besondere Regelungen. Hier muss geprüft werden, ob die inländischen oder ausländischen Rechtsvorschriften angewendet werden können. Folgende Fallkonstellationen sind denkbar:

- Haupt- und Nebenbeschäftigung in Deutschland, Wohnort in einem anderen EU-/EWR-Staat: Es gelten die deutschen Rechtsvorschriften.
Achtung: Der Arbeitnehmer sollte von der jeweils zuständigen Behörde im Wohnstaat prüfen lassen, ob die Ausübung eines Minijobs in Deutschland Einfluss auf einen bestehenden Sozialversicherungsschutz im Wohnstaat hat.

- Hauptbeschäftigung in Deutschland, Nebenbeschäftigung in einem anderen EU-/EWR-Staat, Wohnort in Deutschland: Es gelten die deutschen Rechtsvorschriften. Auch der ausländische Arbeitgeber der Nebenbeschäftigung hat Beiträge zur deutschen Sozialversicherung zu zahlen.
- Hauptbeschäftigung in einem anderen EU-/EWR-Staat, Nebenbeschäftigung in Deutschland, Wohnort in Deutschland: Es gelten die deutschen Rechtsvorschriften. Da es bei Mehrfachbeschäftigungen auf den Wohnort ankommt, sind in diesem Fall selbst dann die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden, wenn die Hauptbeschäftigung im Ausland ausgeübt wird.
- Hauptbeschäftigung in einem anderen EU-/EWR-Staat, Nebenbeschäftigung in Deutschland, Wohnort im Ausland: Es gelten die Vorschriften des anderen EWR-Staates. Die Nebenbeschäftigung muss nicht in Deutschland bei der Minijob-Zentrale gemeldet werden.

1.8 Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber werden sozialversicherungsrechtlich als eine Einheit betrachtet. Arbeitgeber können natürliche Personen (z. B. Privatperson, eingetragener Kaufmann/eingetragene Kauffrau), juristische Personen des privaten Rechts (z. B. Gesellschaft mit beschränkter Haftung, eingetragener Verein), juristische Personen des öffentlichen Rechts (z. B. Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts), aber auch Personengesellschaften (z. B. Kommanditgesellschaft, Gesellschaft bürgerlichen Rechts) sein.

Um beurteilen zu können, ob ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis besteht, ist zu prüfen, ob Arbeitgeberidentität besteht. Davon ist auszugehen, wenn es sich bei dem Arbeitgeber um ein und dieselbe natürliche oder juristische Person handelt. Die Art der jeweils ausgeübten Beschäftigung ist dabei unbedeutend.

Arbeitgeber ist jeweils der andere Partner des Arbeitsverhältnisses. Das ist derjenige, der die Dienstleistung vom Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrages fordern kann und zu dem der Arbeitnehmer in einem Verhältnis persönlicher und regelmäßig auch wirtschaftlicher Abhängigkeit steht. Maßgeblich ist, wer die wirtschaftliche und organisatorische Befugnis hat, über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu entscheiden. Das ist in der Regel derjenige, mit dem der Arbeitsvertrag geschlossen wurde. Eine Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion durch eine entsprechende vertragliche Gestaltung führt nicht zu einer „Verdopplung“ des Arbeitgebers.

Hat ein Arbeitgeber mehrere Betriebe ist von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Dabei ist unerheblich, in welchen Betrieben oder Betriebsteilen die jeweilige Beschäftigung ausgeübt wird.

Werden zeitgleich Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt, sind diese grundsätzlich getrennt versicherungsrechtlich zu beurteilen. Dies gilt selbst dann, wenn – bei formalrechtlich unterschiedlichen Arbeitgebern – diese organisatorisch und wirtschaftlich eng verflochten sind und die Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers in allen Beschäftigungen ein und derselben Person oder einer einheitlichen Leitung obliegt. Die Arbeitgebereigenschaft wird also rechtlich und nicht wirtschaftlich beurteilt.

1.9 Beschäftigungen von bisher nicht krankenversicherten Minijobbern

Die am 1. April 2007 in Kraft getretene Gesundheitsreform sieht vor, dass Personen, die keinen anderweitigen Anspruch auf Absicherung im Krankheitsfall haben und

- zuletzt gesetzlich krankenversichert waren oder
- bisher nicht gesetzlich oder privat krankenversichert waren und nicht hauptberuflich selbständig erwerbstätig oder krankenversicherungsfrei sind oder bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit im Inland versicherungsfrei wären, kranken- (und damit auch pflege-) versicherungspflichtig sind.

Zuständig für den Krankenversicherungsschutz ist diejenige gesetzliche Krankenkasse, bei der zuletzt eine Versicherung bestanden hat, auch wenn diese Versicherung Jahrzehnte zurückliegt. Sollte die ursprüngliche Krankenkasse nicht mehr bestehen, ist die Rechtsnachfolgerin zuständig. Für ehemals Privatversicherte kommt eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht in Frage. Für sie ist die private Krankenversicherung zuständig.

Wer bisher noch nie gesetzlich oder privat krankenversichert war, kann die Krankenkasse frei wählen. Ausnahme: Beamte oder hauptberuflich Selbständige. Diese müssen sich an die private Krankenversicherung wenden.

Zum Personenkreis der Nichtversicherten können auch bisher nicht bzw. nicht mehr krankenversicherte Minijobber gehören. Die Feststellung, ob Versicherungspflicht als bisher Nichtversicherter besteht, trifft die zuständige Krankenkasse. Minijobber, die aufgrund der neuen gesetzlichen Regelung versicherungspflichtig werden, müssen dies ihrem Arbeitgeber mitteilen.

An Arbeitgeber ergeht an dieser Stelle die Bitte, Minijobber, die aufgrund der neuen gesetzlichen Regelung als bisher Nichtversicherte versicherungspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung werden, darauf hinzuweisen, dass sie sich an ihre zuständige Krankenkasse wenden müssen.

1.10 Hinzuverdienst-/Anrechnungsgrenzen besonderer Personengruppen

Die Prüfung, ob die Voraussetzungen für einen Minijob vorliegen, erfolgt durch den Arbeitgeber unabhängig vom Status des Arbeitnehmers. Allerdings müssen insbesondere Empfänger von Sozialleistungen (z.B. Leistungsbezieher der Agentur für Arbeit) beachten, dass das erzielte Arbeitsentgelt zu Leistungskürzungen führen kann.

Personen, die eine Vollrente wegen Alters oder eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen, können monatlich 400 Euro hinzuverdienen, ohne Gefahr laufen zu müssen, dass ihre Rente gekürzt wird. Diesbezügliche Auskünfte erteilt die jeweilige leistungszahlende Stelle.

1.11 Minijobs in Privathaushalten

Für Minijobs in Privathaushalten gelten besondere Regelungen. Informationen über die Höhe der Beiträge und das vereinfachte Haushaltsscheckverfahren sind der Broschüre „Minijobs in Privathaushalten“ zu entnehmen, die bei der Minijob-Zentrale angefordert werden kann.

Alle Informationen rund um das Thema Minijobs finden Sie auch im Internet auf unserer Homepage www.minijob-zentrale.de.

2. Beitragsrecht

2.1 Allgemeines

Während der Arbeitnehmer für Minijobs keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen muss, zahlt der Arbeitgeber für 400-Euro-Minijobs in der Regel pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung und Umlagebeträge zum Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft (vgl. 3.). Bei kurzfristigen Minijobs muss auch der Arbeitgeber keine Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen, hier fallen in der Regel nur die Umlagebeträge zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft an.

Alle Formen der geringfügigen Beschäftigung unterliegen grundsätzlich der Steuerpflicht (vgl. 4). Hinzu kommt, dass geringfügig Beschäftigte beim zuständigen Unfallversicherungsträger zur gesetzlichen Unfallversicherung anzumelden sind.

Wenn weder die Voraussetzungen für einen 400-Euro-Minijob noch für einen kurzfristigen Minijob vorliegen, fallen in der Regel individuelle Pflichtbeiträge zu allen Sozialversicherungszweigen an, die anteilig vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzubringen sind. Die Beschäftigung ist dann nicht der Minijob-Zentrale sondern der für den Beschäftigten zuständigen Einzugsstelle (Krankenkasse) zu melden.

2.2 Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Der Arbeitgeber zahlt für einen versicherungsfreien 400-Euro-Minijobber einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 Prozent des Arbeitsentgelts. Dies gilt allerdings nur, wenn der Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung pflicht-, freiwillig oder familienversichert ist. Der Pauschalbeitrag muss beispielsweise auch für Personen entrichtet werden, die bereits aufgrund ihrer Hauptbeschäftigung Krankenversicherungsbeiträge bis zur Beitragsbemessungsgrenze zahlen.

Für Minijobber, die privat krankenversichert sind, fällt der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung hingegen nicht an.

2.3 Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte zahlt der Arbeitgeber grundsätzlich Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgelts. Das gilt auch für Arbeitnehmer, die bereits Altersrente beziehen und so keinen höheren Leistungsanspruch in der Rentenversicherung erwerben können.

2.4 Aufstockungsbeiträge

Wenn ein geringfügig entlohnter Beschäftigter auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet und auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag aufstocken möchte (vgl. Kapitel 1.2.4), hat dies für den Arbeitgeber keine finanziellen Auswirkungen. Er zahlt weiterhin nur seinen Beitragsanteil zur Rentenversicherung von 15 Prozent des Arbeitsentgelts.

Ausgehend von einem vollen Rentenversicherungsbeitrag von derzeit 19,9 Prozent beträgt der Eigenanteil des Arbeitnehmers 4,9 Prozent des Arbeitsentgelts. Der Arbeitgeber zieht den Eigenanteil vom Lohn ab und leitet diesen zusammen mit dem Arbeitgeberanteil an die Minijob-Zentrale weiter.

Verdient der Arbeitnehmer in seinem 400-Euro-Minijob (oder in mehreren Minijobs dieser Art zusammen) weniger als 155 Euro monatlich, ist der Gesamtbeitrag allerdings mindestens von 155 Euro zu berechnen. Zu beachten ist dabei, dass der Arbeitgeber seinen Anteil nur vom tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt trägt und der Rest bis zum vollen Rentenversicherungsbeitrag vom Arbeitnehmer aufzubringen ist. Die Beiträge berechnen sich in diesen Fällen wie folgt:

- 1. SCHRITT** Der volle Beitragssatz zur Rentenversicherung wird von der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 155 Euro berechnet (Gesamtbeitrag).
- 2. SCHRITT** Der vom Arbeitgeber zu tragende Beitragsanteil wird berechnet (15 Prozent des Arbeitsentgelts).
- 3. SCHRITT** Durch Abzug des Arbeitgeberanteils vom Gesamtbeitrag ergibt sich der Beitragsanteil, den der Arbeitnehmer selbst zahlen muss (Aufstockungsbeitrag).

BEISPIEL Der Arbeitnehmer verdient monatlich 100 Euro. Der Arbeitgeber zahlt im gewerblichen Bereich 15 Euro (15 Prozent von 100 Euro). Der Beitrag des Arbeitnehmers beträgt 15,85 Euro (19,9 Prozent von 155 Euro = 30,85 Euro ./. 15 Euro).

Für Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke (Ärzte, Architekten, Apotheker usw.) muss der volle Rentenversicherungsbeitrag in der Regel an das zuständige Versorgungswerk abgeführt werden. Voraussetzung ist, dass es sich entweder um eine berufsnahe Tätigkeit handelt, oder um eine zeitlich befristete Tätigkeit, für die das berufsständische Versorgungswerk den Erwerb einkommensbezogener Versorgungsanswartschaften gewährleistet (nähere Informationen hierzu erhält der Arbeitnehmer von seinem Versorgungswerk). Erfüllt die Beschäftigung keine der Voraussetzungen, so sind die Beiträge zur Rentenversicherung zusammen mit den weiteren Abgaben an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

2.5 Beschäftigungen von Studenten

Für Studenten, die einen versicherungsfreien 400-Euro-Minijob ausüben, gelten in Bezug auf die beitragsrechtliche Behandlung die gleichen Regelungen wie für jeden anderen Arbeitnehmer. Auch für Studenten fallen generell Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung an. Kein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung muss für Studenten gezahlt werden, die regelmäßig mehr als 400 Euro im Monat verdienen, aber wegen einer wöchentlichen Arbeitszeit bis 20 Stunden versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind. In diesen Fällen fallen allerdings Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung an, die sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer aufzubringen sind.

2.6 Beschäftigungen von Praktikanten

Für nicht vorgeschriebene Praktika, die die Voraussetzungen für einen versicherungsfreien 400-Euro-Minijob erfüllen, hat der Arbeitgeber generell Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung abzuführen. Allerdings nimmt der Gesetzgeber jene Fälle von der Zahlung des Pauschalbeitrags zur Rentenversicherung aus, in denen das nicht vorgeschriebene Praktikum während des Studiums (sogenanntes Zwischenpraktikum) ausgeübt wird. Für nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika fällt folglich nur der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung an, wenn der 400-Euro-Minijobber gesetzlich krankenversichert ist.

2.7 Besonderheit in der Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung begründen versicherungsfreie Minijobs generell auch Beitragsfreiheit. Dies gilt auch für Nebenbeschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt bis 400 Euro im Monat, die wegen Zusammenrechnung mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nicht als Minijob gemeldet werden können, weil es sich nicht um den ersten 400-Euro-Minijob handelt. In diesen Fällen besteht in der Nebenbeschäftigung generell zwar Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung, nicht jedoch in der Arbeitslosenversicherung.

3. Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber

3.1 Allgemeines

Minijobber, die infolge Krankheit oder einer medizinischen Vorsorge- bzw. Rehabilitationsmaßnahme arbeitsunfähig sind, haben wie alle Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung – für längstens 42 Tage wegen derselben Erkrankung – entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Die Arbeitgeber sind im Rahmen der Regelungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) verpflichtet, der Minijobberin während der Zeit von Beschäftigungsverboten, sowie der Zeit der Mutterschutzfristen Entgelt fortzuzahlen. Insbesondere für kleine bis mittlere Betriebe sieht der Gesetzgeber eine Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit sowie für alle Betriebe bei Schwangerschaft/Mutterschaft vor. Die Knappschafft Arbeitgeberversicherung führt das Ausgleichsverfahren für alle Minijobber durch, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse der Minijobber versichert ist.

3.2 Kreis der Arbeitgeber/Betriebsgröße

Am Ausgleichsverfahren bei Krankheit nehmen grundsätzlich alle Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten teil. Die Feststellung über die Teilnahme ist vom Arbeitgeber jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres zu treffen, sie gilt dann für das gesamte Kalenderjahr.

Die Teilnahme am Ausgleichsverfahren für Krankheit ist dann gegeben, wenn der Arbeitgeber im Vorjahr des zu beurteilenden Kalenderjahres für mindestens acht Monate nicht mehr als 30 Mitarbeiter beschäftigt hat. Bei der Feststellung ist jeweils von der Zahl, der am Ersten des Kalendermonats beschäftigten Arbeitnehmer auszugehen.

Falls ein Betrieb nicht das ganze maßgebliche Kalenderjahr bestanden hat, nimmt der Arbeitgeber am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teil, wenn er während des Zeitraums des Bestehens des Betriebes in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt hat. Aus Vereinfachungsgründen ist bei der Feststellung der Betriebsgröße auch hier von der Zahl der am Ersten des Kalendermonats beschäftigten Arbeitnehmer auszugehen.

Grundsätzlich sind alle Arbeitnehmer des Betriebes bei der Berechnung zu berücksichtigen.

Nicht mitgezählt werden:

- Auszubildende, gleichgestellt sind Volontäre und Praktikanten
- schwerbehinderte Menschen
- Bezieher von Vorruhestandsgeld
- Wehr- und Zivildienstleistende
- Personen in Elternzeit
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Unterschiedlich berücksichtigt werden Teilzeitbeschäftigte:

- bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit einem Faktor 0,75
- bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit einem Faktor 0,5
- bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden mit einem Faktor 0,25

Folgende Arbeitgeber und Personen sind jedoch – unabhängig von der Betriebsgröße – generell vom Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit ausgeschlossen:

- der Bund, die Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts;
- Hausgewerbetreibende und
- die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege einschließlich ihrer selbständigen und nichtselbständigen Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten. Den Organisationen der freien Wohlfahrtspflege wurde ein Wahlrecht zur Teilnahme am Ausgleichsverfahren für Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit eingeräumt. Eine dauerhafte Teilnahme am Ausgleichsverfahren ist von ihnen schriftlich und unwiderruflich zu erklären. Diese Erklärung kann gegenüber jeder Krankenkasse abgegeben werden und gilt dann gegenüber allen Krankenkassen und Verbänden, die das Ausgleichsverfahren durchführen.

Im Unterschied zum Ausgleichsverfahren bei Krankheit nehmen ab dem 1. Januar 2006 am Ausgleichsverfahren bei Schwangerschaft / Mutterschaft grundsätzlich **alle** Arbeitgeber – unabhängig von ihrer Betriebsgröße – teil.

3.3 Umlagen

Die für die Durchführung des Erstattungsverfahrens erforderlichen Mittel werden durch Umlagen von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht. Die Umlagebeträge sind vom Arbeitsentgelt aller Arbeitnehmer zu bemessen. Die Umlagen sind ebenfalls für 400-Euro-Minijobber und für kurzfristige Minijobber zu entrichten.

Umlage 1 (U1)

Die Umlage 1 für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit beträgt 0,6 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts.

Weil der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erst nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses entsteht, ist die Umlage 1 nur dann zu entrichten, wenn das Beschäftigungsverhältnis auf mehr als vier Wochen angelegt ist. Für Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis bei einem Arbeitgeber von vornherein auf bis zu vier Wochen befristet ist und damit aufgrund der kurzen Dauer kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entstehen kann, sind keine Umlagebeträge – U1 – zu entrichten.

Umlage 2 (U2)

Die Umlage 2 für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft wird ab dem 1. Januar 2009 in Höhe von 0,07 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts erhoben.

Die Umlage 2 zum Ausgleichsverfahren bei Mutterschaft ist auch aus dem Arbeitsentgelt der kurzfristig Beschäftigten zu erheben. Anders als im U 1-Verfahren sind diese Arbeitsentgelte uneingeschränkt umlagepflichtig.

3.4 Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen

Folgende Erstattungsansprüche können vom Arbeitgeber geltend gemacht werden:

- Aufwendungen für Entgeltfortzahlung bei Krankheit nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) - bis zum 31. Dezember 2005 nur für Arbeiter und Auszubildende -
- Aufwendungen für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz
- Aufwendungen für den Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten

3.4.1 Erstattungsansprüche bei Krankheit

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehört das im Krankheitsfall oder bei medizinischen Vorsorge- und Rehabilitationsmaßnahmen fortgezahlte Entgelt. Seit dem 1. Januar 2006 werden auch die für Angestellte erbrachten Aufwendungen erstattet.

Die Erstattung beträgt 80 Prozent des im Krankheitsfall an den Arbeitnehmer fortgezahlten Bruttoarbeitsentgelts, soweit dieses die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen allgemeinen Rentenversicherung nicht überschreitet. Die auf das Arbeitsentgelt entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und Beitragszuschüsse der Arbeitgeber sind mit dieser Erstattung abgegolten.

Folgende vom Arbeitgeber erbrachten Aufwendungen werden nicht berücksichtigt:

- die ersten 28 Tage eines Beschäftigungsverhältnisses
- mehr als 42 Tage der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit
- Leistungen für Angestellte bis zum 31. Dezember 2005 und
- freiwillige Leistungen

3.4.2 Erstattungsansprüche bei Schwangerschaft / Mutterschaft

Mutterschutzlohn

Werdende Mütter dürfen nicht mehr beschäftigt werden, wenn für die ausgeübte Beschäftigung ein Verbot nach dem Mutterschutzgesetz vorliegt. Für diese Zeit zahlt der Arbeitgeber Mutterschutzlohn.

Die Erstattung beträgt 100 Prozent des durch den Arbeitgeber fortgezahlten Entgelts während der Zeit von Beschäftigungsverboten bis zum Beginn der Schutzfrist zuzüglich der darauf entfallenden pauschalen Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge.

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich (jederzeit widerrufbar) zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären. Die Schutzfrist nach der Entbindung beträgt in der Regel acht Wochen, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen und beginnt am Tag nach der Entbindung. Es handelt sich um ein absolutes Beschäftigungsverbot; eine Beschäftigung ist ausgeschlossen. Für die Zeit der Mutterschutzfristen ist der Arbeitgeber zur Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld verpflichtet.

Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld entspricht dem Differenzbetrag zwischen dem Mutterschaftsgeldhöchstanspruch für Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung (13,00 Euro je Kalendertag) und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt der Arbeitnehmerin. Eine Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen kommt daher nur bei Frauen zum Tragen, die regelmäßig ein Nettoarbeitsentgelt von mehr als 390 Euro monatlich erhalten. Bei einer Minijobberin, die monatlich 400 Euro verdient, beträgt der Zuschuss im Regelfall 0,33 Euro je Kalendertag.

Die Erstattung beträgt 100 Prozent des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung. Darüber hinaus erbrachte Aufwendungen des Arbeitgebers werden nicht erstattet.

Umfassende Informationen zum Mutterschaftsgeld halten die Krankenversicherungen bzw. das Bundesversicherungsamt bereit.

3.4.3 Verfahren und Antragstellung

Die Umlagen U1 und U2 werden zusammen mit den übrigen Abgaben an die Minijob-Zentrale abge-

führt. Sie werden im Beitragsnachweis in den Beitragsgruppen U1 bzw. U2 eingetragen.

Der Antragsteller wählt, ob die Erstattung auf sein Bankkonto überwiesen oder per Gutschrift auf dem Beitragskonto mit fälligen Beiträgen verrechnet werden soll. Damit die Verrechnung der Erstattungsanträge mit fälligen Beiträgen funktioniert, beachten Sie bitte Folgendes:

- Die zu verrechnenden Beträge sind in dem dafür vorgesehenen Feld („abzüglich Erstattung nach dem AAG“) des Beitragsnachweises anzugeben.
- Die entsprechenden Erstattungsanträge müssen spätestens 4 Arbeitstage vor dem Tag der Fälligkeit der Beiträge vorliegen.
- Die Verrechnung kann erst erfolgen, nachdem die entsprechenden Erstattungsanträge erfolgreich gestellt worden sind.

Unabhängig vom Zahlweg werden Arbeitgeberaufwendungen ausschließlich auf Antrag nach geleisteter Entgeltfortzahlung erstattet. Im übrigen gelten die Regelungen zu den Sozialversicherungsbeiträgen (z. B. Fälligkeit, Säumniszuschläge) auch für die Umlagebeträge.

Antragsformulare sind bei der Minijob-Zentrale sowie direkt bei der Arbeitgebersicherung erhältlich.

Kontakt: Arbeitgebersicherung

- Telefon: 0234 304 43990 (zum Ortstarif) Montag - Donnerstag von 7 bis 16 Uhr, Freitag von 7 bis 14 Uhr
- Telefax: 0201 384 979797
- E-mail an arbeitgebersicherung@kbs.de

3.4.4 Maschinelles Erstattungsverfahren

Ab 1. Januar 2010 haben Arbeitgeber die Möglichkeit, am maschinellen Datenaustausch für das Erstattungsverfahren teilzunehmen. Dieses neue elektronische Verfahren wird zunächst optional angeboten. Ab 1. Januar 2011 wird die Teilnahme am maschinellen Erstattungsverfahren für alle Arbeitgeber verpflichtend.

Der maschinelle Datenaustausch erfolgt grundsätzlich durch die Datenübertragung mittels zugelassener systemgeprüfter Programme (Entgeltabrechnungsprogramme). Darüber hinaus ist die Teilnahme am maschinellen Datenaustausch über die kostenfreie Ausfüllhilfe „sv.net“ möglich. Das Programm „sv.net“ ermöglicht Arbeitgebern unter anderem Meldungen und Beitragsnachweise maschinell zu übermitteln (vgl. Kapitel 9). Auch die Übermittlung des Erstattungsantrages bei Krankheit oder Mutterschaft ist mit der sv.net-Version 10.1 möglich.

4. Steuerrecht

4.1 Allgemeines

Das Arbeitsentgelt von Minijobbern ist stets steuerpflichtig. Die Lohnsteuer kann pauschal oder nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte erhoben werden.

Im Falle der pauschalen Besteuerung ist der Arbeitgeber Steuerschuldner. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Steuer auf den Arbeitnehmer abzuwälzen. Der pauschal versteuerte Lohn bleibt in jedem Fall bei der persönlichen Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers unberücksichtigt.

Wählt der Arbeitgeber für einen Minijob nicht die pauschale Lohnsteuererhebung, so ist die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte zu erheben. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt von der Lohnsteuerklasse ab. Bei den Lohnsteuerklassen I (Alleinstehende), II (bestimmte Alleinerziehende mit Kind) oder III und IV (verheiratete Arbeitnehmer/innen) fällt für das Arbeitsentgelt bis 400 Euro keine Lohnsteuer an; bei den Lohnsteuerklassen V oder VI erfolgt hingegen schon bei geringen Arbeitsentgelten ein Steuerabzug.

Unabhängig von der Steuerklasse – und damit auch in den Fällen der Steuerklassen I bis IV, in denen es im 400-Euro-Bereich noch keinen monatlichen Steuerabzug gibt – ist der in der Lohnsteuerkarte eingetragene Lohn bei der jährlichen Einkommensveranlagung zu berücksichtigen.

4.2 Besteuerung des Arbeitsentgelts aus 400-Euro-Minijobs

Neben der Möglichkeit der Erhebung der Lohnsteuer nach den Merkmalen der Steuerkarte besteht bei 400-Euro-Minijobs auch die Möglichkeit der pauschalen Lohnsteuererhebung. Das Steuerrecht unterscheidet hier zwischen einer 2-prozentigen einheitlichen Pauschsteuer und einer pauschalen Lohnsteuer von 20 Prozent (zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer).

4.2.1 Einheitliche Pauschsteuer von 2 Prozent

Verzichtet der Arbeitgeber auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte, ist die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für einen 400-Euro-Minijob mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von insgesamt 2 Prozent des Arbeitsentgelts zu erheben. Voraussetzung ist allerdings, dass er für diese Beschäftigung Rentenversicherungsbeiträge (Pauschalbeitrag mit oder ohne Aufstockungsbetrag des Arbeitnehmers) zahlt.

In dieser einheitlichen Pauschsteuer ist neben der Lohnsteuer auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer enthalten. Der einheitliche Pauschsteuersatz beträgt auch 2 Prozent, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

Die einheitliche Pauschsteuer wird zusammen mit den sonstigen Abgaben für Minijobs ausschließlich an die Minijob-Zentrale gezahlt.

4.2.2 Pauschale Lohnsteuer von 20 Prozent

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt eines 400-Euro-Minijobs den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15 Prozent nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 Prozent des Arbeitsentgelts erheben. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht. Hierbei handelt es sich dem Grunde nach zwar auch um 400-Euro-Minijobs, jedoch müssen diese z. B. wegen Zusammenrechnung mit einer Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig bei der zuständigen Krankenkasse gemeldet werden.

Die Pauschalsteuer ist - anders als die einheitliche Pauschsteuer - nicht an die Minijob-Zentrale, sondern stets an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

4.3 Besteuerung des Arbeitsentgelts aus kurzfristigen Minijobs

Für einen kurzfristigen Minijob kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen und bei Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer pauschal mit 25 Prozent des Arbeitsentgelts zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer erheben.

Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei den Finanzverwaltungen.

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, muss die Versteuerung anhand der Merkmale der vorgelegten Lohnsteuerkarte erfolgen.

Auch die Pauschalsteuer in Höhe von 25 Prozent ist - anders als die einheitliche Pauschsteuer - nicht an die Minijob-Zentrale, sondern stets an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

4.4 Besonderheit bei Wohnungseigentümergeinschaften

Besteht ein Beschäftigungsverhältnis zu einer Wohnungseigentümergeinschaft oder ist die Wohnungseigentümergeinschaft Auftraggeber einer haushaltsnahen Dienstleistung bzw. einer handwerklichen Leistung, kommt für den einzelnen Wohnungseigentümer die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse in Betracht, wenn

- in der Jahresabrechnung die im Kalenderjahr unbar gezahlten Beträge nach den begünstigten haushaltsnahen Beschäftigungsverhältnissen und Dienstleistungen jeweils gesondert aufgeführt sind,
- der Anteil der steuerbegünstigten Kosten (Arbeits- und Fahrtkosten) ausgewiesen ist und

- der Anteil des jeweiligen Wohnungseigentümers anhand seines Beteiligungsverhältnisses individuell errechnet wurde.

Dies gilt auch, wenn die Wohnungseigentümergeinschaft zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Interessen einen Verwalter bestellt hat. In diesen Fällen ist der Nachweis durch eine Bescheinigung des Verwalters über den Anteil des jeweiligen Wohnungseigentümers zu führen.

Sind die Voraussetzungen erfüllt können auch einzelne Wohnungseigentümer einer Wohnungseigentümergeinschaft 20 Prozent der entstandenen Kosten für haushaltsnahe Dienstleistungen (max. 510 Euro im Jahr) von der zu zahlenden Einkommensteuer abziehen.

Als Arbeitgeber im so genannten Haushaltsscheckverfahren für Minijobs in Privathaushalten kommen allerdings nur natürliche Personen in Betracht. Eine Wohnungseigentümergeinschaft (WEG) kann vom Haushaltsscheckverfahren keinen Gebrauch machen.

5. Abgaben an die Einzugsstelle Minijob-Zentrale

	400-EURO-MINIJOBS	KURZFRISTIGE MINIJOBS
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13 %	entfällt
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	15 %	entfällt
Aufstockungsbeitrag (bei Verzicht auf Versicherungsfreiheit durch den Arbeitnehmer)	4,9 %	entfällt
Einheitliche Pauschsteuer	2 %	entfällt
Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgebereaufwendungen		
-Umlage U1 (Krankheit)	0,60 %	0,60 %
-Umlage U2 (Mutterschaft)	0,07 %	0,07 %
Umlage für Insolvenzgeldaufwendungen	0,41 %	0,41 %

5.1 Einzug der Insolvenzgeldumlage durch die Einzugsstellen

Der Einzug der Insolvenzgeldumlage wurde zum 1. Januar 2009 von den Trägern der Unfallversicherung auf die Einzugsstellen (Minijob-Zentrale/Krankenkassen) übertragen. Seitdem ziehen die Einzugsstellen die Beiträge für die Insolvenzgeldumlage ein. Im Jahr 2010 beträgt der Umlagesatz 0,41 Prozent des Arbeitsentgelts. Ausgenommen von der Zahlung der Insolvenzgeldumlage sind Arbeitgeber der öffentlichen Hand und Privathaushalte. Als Arbeitgeber der öffentlichen Hand gelten insbesondere:

- der Bund, die Länder und die Gemeinden,
- Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist,
- juristische Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert,
- als Körperschaften des öffentlichen Rechts organisierte Religionsgemeinschaften und ihre gleiche Rechtsstellung genießende Untergliederungen und
- öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten.

6. Beitrags- und Meldeverfahren

6.1 Allgemeines

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Beschäftigungsverhältnisses obliegt dem Arbeitgeber. Dieser muss den Arbeitnehmer nach Feststellung des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigung) bei der Minijob-Zentrale anmelden. Neben der individuellen Meldung zur Sozialversicherung für jeden Arbeitnehmer ist der Minijob-Zentrale auch ein Beitragsnachweis zu übermitteln.

Für die Abwicklung des Beitrags- und Meldeverfahrens wird eine achtstellige Betriebsnummer benötigt. Wenn noch keine Betriebsnummer vergeben wurde, muss sie bei dem Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden. Wichtig ist, dass alle persönlichen Daten des Beschäftigten korrekt gemeldet werden. Sie sollen daher immer amtlichen Unterlagen entnommen werden.

Hier können Sie die Betriebsnummer beantragen:

Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit

Postanschrift: Eschberger Weg 68 in 66121 Saarbrücken

Telefon Hotline: 01801 664466 (Festnetzpreis 3,9 ct/Min; höchstens 42 ct/Min aus Mobilfunknetzen)

E-Mail: betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de

Meldungen und Beitragsnachweise dürfen grundsätzlich nur durch Datenübertragung mittels zugelassener systemgeprüfter Programme (Entgeltabrechnungsprogramme) an die Einzugsstellen (Krankenkassen/Minijob-Zentrale) übermittelt werden. Darüber hinaus ist die Teilnahme am maschinellen Datenaustausch über die kostenfreie Ausfüllhilfe „sv.net“ möglich. Nähere Informationen zur Ausfüllhilfe „sv.net“ finden Sie im Kapitel 9 dieser Broschüre.

Für die Systemuntersuchung der Abrechnungsprogramme ist die Informationstechnische Service-stelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) zuständig. Eine Aufstellung der bereits systemgeprüften Programme finden Sie im Internet unter www.gkv-ag.de. Die Übersendung per E-Mail muss verschlüsselt an die Mailadresse dav01@b2b.mailorbit.de erfolgen.

Ausnahmeregelung

Minijob-Arbeitgeber dürfen bei der Minijob-Zentrale Meldungen und Beitragsnachweise auf Vor- drucken erstatten, wenn

- ihm eine Datenübermittlung durch Datenübertragung nicht möglich ist,
- er ausschließlich Personen versicherungsfrei geringfügig beschäftigt und
- er im privaten Bereich nicht gewerbliche Zwecke (z. B. Wohnungseigentümergeinschaften) oder mildtätige, kirchliche, religiöse, wissenschaftliche oder gemeinnützige Zwecke im Sinne des § 10b Einkommensteuergesetz (EStG) – z. B. eingetragene Vereine – verfolgt.

Einen Antrag auf Zulassung zur Abgabe von Meldungen und Beitragsnachweisen in Papierform erhalten Sie beim Service-Center der Minijob-Zentrale.

6.2 Meldeverfahren

Der Arbeitgeber hat der Einzugsstelle für jeden versicherungspflichtig Beschäftigten sowie für jeden geringfügig Beschäftigten bei folgenden Tatbeständen eine Meldung zur Sozialversicherung zu erstatten:

- Anmeldungen,
- Abmeldungen,
- Jahresmeldungen/Unterbrechungsmeldungen/sonstige Entgeltmeldungen,
- Änderungsmeldungen und
- Meldungen in Insolvenzfällen.

Dies gilt auch für Personen mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, die ausschließlich zur gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind.

Weitere Hinweise hierzu finden Sie im Kapitel 9.3 dieser Broschüre.

6.2.1 Besonderheiten bei Meldungen für 400-Euro-Minijobber

Die 400-Euro-Minijobs sind unter Angabe der Personengruppe „109“ (geringfügig entlohnte Beschäftigung) zu melden. Für die Beitragsgruppen gilt:

	Beitragsgruppe	
Krankenversicherung	0	Kein Beitrag
	6	Pauschalbeitrag
Rentenversicherung	0	Kein Beitrag
	1	Voller Beitrag bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit
	5	Pauschalbeitrag
Arbeitslosenversicherung	0	Kein Beitrag
Pflegeversicherung	0	Kein Beitrag

Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist in den Jahres- und Unterbrechungsmeldungen sowie in der Abmeldung das Arbeitsentgelt anzugeben, von dem Pauschalbeiträge oder – bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit – volle Rentenversicherungsbeiträge gezahlt worden sind. Bei einem Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit ist dabei die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von monatlich 155 Euro zu beachten.

Für Entgeltmeldungen, die seit dem 1. Januar 2009 erstattet werden, besteht die Verpflichtung zur Übermittlung der Unfallversicherungsdaten.

Erweiterung des Meldeverfahrens um Daten für die Unfallversicherung

Die Rentenversicherungsträger prüfen ab dem Jahr 2010 auch die Beitragszahlung zur Unfallversicherung.

In Entgeltmeldungen mit den Abgabegründen 30-49, 50-55, 57 und 71, die einen Meldezeitraum ab 1. Januar 2008 beinhalten, sind folgende arbeitnehmerbezogene Daten zur Unfallversicherung zusätzlich anzugeben:

1. Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers,
2. Mitgliedsnummer des Beschäftigungsbetriebes,
3. Gefahrtarifstelle und Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers, dessen Gefahrtarif angewendet wird,
4. beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Unfallversicherung und
5. Arbeitsstunden.

Nähere Erläuterungen zu den Daten, die zur Unfallversicherung zu melden sind, erhalten Sie im Kapitel 9.3 dieser Broschüre.

Entgeltmeldungen, die berichtigt werden müssen, sind immer vollständig zu stornieren, auch wenn nur einzelne Datenbausteine (z.B. Gefahrtarifstelle, unfallversicherungspflichtiges Entgelt oder Beschäftigungszeit) betroffen sind.

Arbeitgeber haben auch Entgeltmeldungen für Beschäftigte zu erstatten, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung pflichtversichert sind. Dies hat zur Folge, dass für die bislang nicht meldepflichtigen Beschäftigungsverhältnisse (z. B. privat krankenversicherte geringfügig Beschäftigte, die auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet haben und Mitglied einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind) ab 1. Januar 2010 Meldungen an die zuständige Einzugsstelle bzw. Minijob-Zentrale zu erstatten sind. In diesen Fällen sind der Personengruppenschlüssel 190 und der Beitragsgruppenschlüssel 0000 anzugeben.

6.2.2 Besonderheiten bei Meldungen für kurzfristige Minijobber

Der kurzfristige Minijob ist unter Angabe der Personengruppe „110“ (kurzfristige Beschäftigung) zu melden. Der Beitragsgruppenschlüssel lautet stets 0000.

Achtung: Bis zum 31. Dezember 2008 waren für diese Beschäftigten keine Jahresmeldungen zu erstellen. Diese Besonderheit ist entfallen.

Für Meldezeiträume ab 1. Januar 2009 sind für kurzfristig Beschäftigte grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstellen wie für versicherungspflichtig Beschäftigte. Dies bedeutet, dass für die vorgenannten Beschäftigten ebenfalls Entgeltmeldungen (insbesondere Jahresmeldungen und Unterbrechungsmeldungen) zu erstellen sind, jedoch mit dem Unterschied, dass nur Entgelt Daten im Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV) vorzugeben sind. Da kurzfristig Beschäftigte in der

Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung nicht beitragspflichtig sind, ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt im Datenbaustein Meldesachverhalt (Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt) weiterhin mit 0 Euro zu melden.

Nähere Erläuterungen zu den Daten, die zur Unfallversicherung zu melden sind, erhalten Sie im Kapitel 6.2.1 – Erweiterung des Meldeverfahrens um Daten für die Unfallversicherung – dieser Broschüre.

6.2.3 Sofortmeldung in bestimmten Wirtschaftszweigen

Für Wirtschaftsbereiche, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht, haben Arbeitgeber eine Sofortmeldung abzugeben. Diese ist spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung mit dem Abgabegrund 20 direkt an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) zu erstatten. Die Empfänger-Betriebsnummer lautet 66667777. Es handelt sich um eine zusätzliche Meldung.

Es ist zu beachten, dass auch weiterhin Anmeldungen mit dem entsprechenden Meldegrund 10 an die Minijob-Zentrale zu übermitteln sind. Diese Meldung ist – im Gegensatz zur Sofortmeldung – mit der ersten Abrechnung, spätestens jedoch nach sechs Wochen zu erstellen. Sofortmeldungen müssen alle Arbeitgeber abgeben, die den folgenden Wirtschaftsbereichen zuzuordnen sind:

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Personenbeförderungsgewerbe,
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Unternehmen der Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigungsgewerbe,
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen und
- Fleischwirtschaft.

6.3 Beitragsverfahren

6.3.1 Beitragszahlung

Die einfachste und bequemste Art der Beitragszahlung ist, der Minijob-Zentrale eine Einzugsermächtigung zu erteilen. So kann der Arbeitgeber sicher sein, dass die Beiträge fristgerecht abgebucht werden.

Die Einzugsermächtigung kann im Internet unter www.minijob-zentrale.de heruntergeladen oder beim Service-Center der Minijob-Zentrale angefordert werden. Die ausgefüllte Einzugsermächtigung ist per Post oder Fax an die Minijob-Zentrale zurück zu senden. Die Beiträge können aber auch auf eines der genannten Konten überwiesen werden:

BANK	BLZ	KONTO-NR.	IBAN	BIC
Commerzbank, Cottbus	180 400 00	1 566 066	DE86180400000156606600	COBADEFF180
Deutsche Bank, Cottbus	120 700 00	5 110 382	DE60120700000511038200	DEUTDEBB180
Dresdner Bank, Cottbus	180 800 00	187 822 000	DE19180800000187822000	DRESDEFF180
SEB, Essen	360 101 11	1 828 141 200	DE03360101111828141200	ESSEDE5F360
WestLB, Dortmund	440 500 00	666 644	DE5544050000000666644	WELADED

Um eine korrekte maschinelle Verarbeitung zu gewährleisten, wird darum gebeten, im Verwendungszweck die Betriebsnummer in jedem Fall an erster Stelle, also ohne Vorsätze, anzugeben!

6.3.2 Beitragsfälligkeit

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag sowie die Pauschalabgaben für geringfügig Beschäftigte sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Ein verbleibender Restbeitrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig. Zu diesem Termin werden auch eventuelle Überzahlungen ausgeglichen.

Als Tag der Zahlung gilt grundsätzlich der Tag der Wertstellung zugunsten der Minijob-Zentrale. Bei rückwirkend vorgenommener Wertstellung gilt der Buchungstag der Minijob-Zentrale als Tag der Zahlung. Werden die Beiträge und Abgaben bargeldlos gezahlt, kommt es somit für die Rechtzeitigkeit der Zahlung auf die Wertstellung bzw. den Buchungstag zugunsten der Minijob-Zentrale an.

Bei nicht pünktlicher Zahlung ist die Minijob-Zentrale gesetzlich verpflichtet, für jeden angefangenen Monat des Zahlungsverzuges einen Säumniszuschlag in Höhe von einem Prozent des rückständigen, auf 50 Euro nach unten abgerundeten Betrages, zu erheben.

6.3.3 Beitragsnachweis

Mit dem Beitragsnachweis weist der Arbeitgeber vor dem Zahlungstermin die voraussichtliche Höhe der für jeden Kalendermonat zu leistenden Abgaben nach. Für geringfügig Beschäftigte ist ein gesonderter Beitragsnachweis zu nutzen. Dieser enthält neben den Beiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung auch Angaben über die Höhe der zu zahlenden Umlagebeträge und der einheitlichen Pauschsteuer.

Der Beitragsnachweis muss der Minijob-Zentrale spätestens am zweitletzten Arbeitstag vor der Fälligkeit um 0:00 Uhr vorliegen. Deshalb sollte er spätestens am Vortag übermittelt werden.

In der folgenden Übersicht finden Sie die Termine für die **letztmögliche*** Einreichung von Beitragsnachweisen bei der Minijob-Zentrale sowie die Termine, an denen die Beiträge fällig sind.

2010 - 2. HJ / 2011 - 1. HJ	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun
Fälligkeitstag (drittletzter Bankarbeitstag)	28.	27.	28.	27.	26.	28.	27.	24.	29.	27.	27.	28.
Einreichung des Beitrags- nachweises	25.	24.	23.	24.	23.	22.	25.	22.	25.	21.	25.	24.

* **Letztmöglicher Termin** bedeutet, dass der Beitragsnachweis auch bereits eher, also beispielsweise am Vortag oder am letzten davor liegenden Arbeitstag eingereicht werden kann, wenn der letztmögliche Termin für Sie kein Arbeitstag ist (z. B. Samstag, Sonntag oder Feiertag).

7. Leistungsansprüche aus Minijobs

7.1 Allgemeines

Minijobs sind versicherungsfrei in der Sozialversicherung, d.h., sie begründen keinen eigenen Versicherungsschutz. Während der kurzfristige Minijob auch beitragsfrei ist, hat der Arbeitgeber für einen 400-Euro-Minijob Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

7.2 Krankenversicherung

Aus den pauschalen Beiträgen des Arbeitgebers zur Krankenversicherung für 400-Euro-Minijobs entsteht kein eigenes Krankenversicherungsverhältnis für den Arbeitnehmer. Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt deshalb nur an, wenn der Arbeitnehmer bereits anderweitig gesetzlich krankenversichert ist (vgl. 2.2).

7.3 Rentenversicherung

7.3.1 Pauschalbeiträge

Trotz der Rentenversicherungsfreiheit für 400-Euro-Minijobs erwirbt der Arbeitnehmer durch den 15-prozentigen Pauschalbeitrag des Arbeitgebers – wenn auch kleine – Rentenansprüche. Der Gesetzgeber nennt dies „Zuschläge an Entgeltpunkten“. Bei der Ermittlung der Zuschläge zur Rente aus solchen Beiträgen wird das erzielte Arbeitsentgelt nicht in vollem Umfang, sondern lediglich in dem Verhältnis angerechnet, in dem der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von 15 Prozent zu dem „vollen“ Beitragssatz in der Rentenversicherung steht.

Gleichzeitig werden auch Beitragsmonate für die verschiedenen Wartezeiten für einen Rentenanspruch erworben, allerdings wegen der nur anteiligen Beitragszahlung nicht in vollem Umfang.

7.3.2 Aufstockungsbeiträge

Hat ein 400-Euro-Minijobber gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich auf die Versicherungsfreiheit verzichtet und zahlt den Eigenanteil zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers und dem vollen Rentenversicherungsbeitrag selbst, so erwirbt er vollwertige Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. 1.2.4).

Zum einen wird dadurch das erzielte Arbeitsentgelt in voller Höhe bei der Ermittlung der Entgeltpunkte zur Rente berücksichtigt, zum anderen werden die Beschäftigungsmonate in vollem Umfang für die verschiedenen Wartezeiten und für sonstige Voraussetzungen berücksichtigt (zum Beispiel für die Aufrechterhaltung des Schutzes gegen Erwerbsminderung).

8. Arbeitsrecht

Arbeitnehmer, die einen Minijob ausüben, gelten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) als Teilzeitbeschäftigte. Sie haben im Arbeitsrecht grundsätzlich die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte. Arbeitgeber müssen daher insbesondere die folgenden arbeitsrechtlichen Grundsätze beachten:

- Gleichbehandlung
- schriftlicher Arbeitsvertrag/Niederschrift der vereinbarten wesentlichen Arbeitsbedingungen
- Erholungsurlaub
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei Schwangerschaft und Mutterschaft sowie bei Arbeitsausfall an Feiertagen
- Sonderzahlungen/Gratifikationen
- Kündigungsschutz

Grundsatz der Gleichbehandlung

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der geringfügigen Beschäftigung nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Dies gilt im Arbeitsverhältnis für alle Maßnahmen des Arbeitgebers und Vereinbarungen, die zwischen dem Arbeitgeber und Minijobber getroffen werden. Ausnahme: Es liegen sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung vor (§ 4 TzBfG). Dazu können beispielsweise Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung und unterschiedliche Arbeitsplatzanforderung gehören.

Bescheinigung über Arbeitsbedingungen

Hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten keinen schriftlichen Arbeitsvertrag ausgehändigt, ist er verpflichtet, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen (§ 2 Nachweisgesetz - NachwG). Darin sind folgende Angaben aufzunehmen:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn (und bei befristeten Arbeitsverhältnissen auch die voraussichtliche Dauer) des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort
- Art der Tätigkeit
- Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts (einschließlich Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts)
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

WICHTIG Bei 400-Euro-Minijobs muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrags hinweisen. Der Minijobber kann hierdurch wie ein vollbeschäftigter Arbeitnehmer vollwertige Leistungsansprüche aufbauen (vgl. Kapitel 1.2.4).

Erholungsurlaub

Auch im Rahmen eines Minijobs hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt jährlich mindestens 4 Wochen bzw. 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche (§ 3 Bundesurlaubsgesetz - BUrlG). Arbeitet der Arbeitnehmer an weniger Tagen in der Woche, ist der Urlaub entsprechend umzurechnen.

Berechnung des Urlaubsanspruchs

$$\frac{\text{individuelle Arbeitstage pro Woche} \times 24 \text{ (Urlaubsanspruch in Werktagen)}}{6 \text{ (übliche Arbeitstage, Montag bis Samstag)}} = \text{Urlaubstage}$$

Gewährt der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche dürfen Minijobber aufgrund des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden. Ihnen steht dann auch ein entsprechend höherer Urlaubsanspruch zu.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Minijobber, die unverschuldet infolge Krankheit arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf Fortzahlung ihres regelmäßigen Verdienstes durch den Arbeitgeber bis zu sechs Wochen. Das Entgelt wird für die Tage fortgezahlt, an denen Arbeitnehmer ohne Arbeitsunfähigkeit zur Arbeitsleistung verpflichtet wären (§§ 3 - 4 Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG). Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, Minijobberinnen im Rahmen der Regelungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) während der Zeit der Mutterschutzfristen und eines Beschäftigungsverbots Entgelt fortzuzahlen.

Arbeitgeber, die am Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) teilnehmen, können eine Erstattung dieser Aufwendungen beantragen. Am Ausgleichsverfahren bei Schwangerschaft und Mutterschaft nehmen grundsätzlich alle Arbeitgeber teil. Die Teilnahme am Ausgleichsverfahren bei Krankheit ist nur für Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten vorgesehen. Die Knappschaft Arbeitgebersversicherung führt das Ausgleichsverfahren für Minijobber durch.

Weitere Informationen zum Thema „Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber“ finden Sie im Kapitel 3 dieser Broschüre.

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen

Der Arbeitgeber hat dem Minijobber auch für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (§ 2 EFZG). Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für Feiertage besteht, wenn an einem Tag, an dem der Arbeitnehmer sonst regelmäßig zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, aufgrund eines Feiertages die Arbeit ausfällt. Die Fortzahlung von Entgelt für Feiertage darf nicht dadurch umgangen werden, dass der Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit an einem sonst arbeitsfreien Tag vor- oder nacharbeitet.

Sonderzahlungen/Gratifikationen

Ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Sonderzahlung oder Gratifikation (z. B. Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld) besteht nicht. Ein Anspruch kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag, einer betrieblichen Regelung oder arbeitsvertraglichen Vereinbarung ergeben. Hieraus geht auch hervor, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch besteht und in welcher Höhe Zahlungen zu leisten sind. Wenn der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern eine Gratifikation zahlt, so darf er diese geringfügig Beschäftigten nicht vorenthalten, es sei denn für diese unterschiedliche Behandlung liegt ein sachlicher Grund vor. Dazu können beispielsweise Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung und unterschiedliche Arbeitsplatzanforderung gehören. Einem geringfügig Beschäftigten ist eine Gratifikation daher mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (§ 4 TzBfG).

Kündigungsschutz

Für Minijobber gilt der gleiche Kündigungsschutz wie für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Das betrifft den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und den besonderen Kündigungsschutz, u.a. nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG), dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) und nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen).

Das Kündigungsschutzgesetz gilt, wenn in dem Betrieb in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt sind und das Arbeitsverhältnis in diesem Betrieb ununterbrochen mindestens sechs Monate bestanden hat. Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2003 bereits im Arbeitsverhältnis standen, gilt der Kündigungsschutz auch dann, wenn im Betrieb noch mehr als fünf Arbeitnehmer tätig sind, die am 31. Dezember 2003 schon beschäftigt waren. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden bei der Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer anteilig berücksichtigt (bis 20 Wochenstunden mit 0,5 und bis 30 Wochenstunden mit 0,75).

Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung nur dann rechtswirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Das bedeutet, die Kündigung muss bedingt sein durch Gründe,

- die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen
oder
- dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen.

Kündigungsfristen

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhalten haben, beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Bei vorübergehender Aushilfe kann für die ersten drei Monate eine kürzere Frist einzelvertraglich vereinbart werden. Bei einer mehr als zweijährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber längere Kündigungsfristen einhalten. Die Fristen für eine Kündigung betragen:

ARBEITSVERHÄLTNIS BESTAND	KÜNDIGUNGSFRIST JEWEILS ZUM ENDE EINES KALENDERMONATS
2 Jahre	1 Monat
5 Jahre	2 Monate
8 Jahre	3 Monate
10 Jahre	4 Monate
12 Jahre	5 Monate
15 Jahre	6 Monate
20 Jahre	7 Monate

In Tarifverträgen können vom Gesetz abweichende (längere oder kürzere) Kündigungsfristen vereinbart werden. Sie dürfen für die Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht länger sein als für die Kündigung durch den Arbeitgeber. Ohne Einhaltung einer Frist kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer hierfür einen wichtigen Grund hat, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages unzumutbar macht (§§ 622 und 626 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB).

9. Empfehlung der Software „sv.net“

9.1 Allgemeines

Die Teilnahme am maschinellen Meldeverfahren ist gesetzlich verpflichtend vorgeschrieben. Die Software „sv.net“ (Sozialversicherung im Internet), ein Produkt der ITSG, ist eine elektronische Ausfüllhilfe. Sie unterstützt die Arbeitgeber bei der Erstellung von Meldungen und Beitragsnachweisen sowie deren Versand per E-Mail an die Minijob-Zentrale und die gesetzlichen Krankenkassen. Sv.net ist ein Gemeinschaftsprojekt der gesetzlichen Krankenversicherung und qualitätsgeprüft. Arbeitgeber erhalten die Anwendung kostenlos. Sie steht zur Verfügung in den Varianten „sv.net/classic“ (Software für PC-Installation) und „sv.net/online“ (Internetanwendung).

Hier erhalten Sie die kostenlose Software „sv.net“:

ITSG
Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung GmbH,
Postfach 600152 - 63095 Rodgau
Telefon Hotline: 0180 - 50093770 (14 Cent pro Minute)
Hotline E-Mail: hotline@itsg.de
Internet: www.itsg.de oder www.datenaustausch.de

Folgende Angaben werden benötigt:

- Betriebsnummer
- Firmenname
- Anschrift
- Ansprechpartner / Kontaktdaten

9.2 Leistungen der Software „sv.net“

Die Software „sv.net“ verfügt über eine bedienerfreundliche Stammdatenverwaltung. Sie bietet unter anderem Firmen-, Personal- und Krankenkassenstammdaten, das Tätigkeitsschlüsselverzeichnis der Bundesagentur für Arbeit und eine so genannte Schlüsselverwaltung zur Gewährleistung der Datensicherheit bei der Datenübermittlung.

Neben den individuellen Personalstammdaten der Mitarbeiter (Adressdaten) werden in „sv.net“ alle sozialversicherungsrechtlich erforderlichen Beschäftigungsdaten verwaltet, wie zum Beispiel Beschäftigungszeiten und Entgelte, Einmalzahlungen und eventuell weitere Beschäftigungsverhältnisse des Mitarbeiters. Es ist jedoch kein Ersatz für ein Entgeltabrechnungsprogramm, da weder Entgelte noch Sozialversicherungs- und Steueranteile errechnet werden.

Mit Hilfe von „sv.net“ können Meldungen zur Sozialversicherung sowie Beitragsnachweise einfach und schnell erstellt werden. Sie werden Schritt für Schritt durch die entsprechende Anwendung geführt. Neben einer komfortablen Benutzerführung garantiert die reibungslose Verarbeitungssteuerung ein Höchstmaß an Sicherheit. Verschiedene Auswertungen und Protokolle sorgen für transparente Prozesse und liefern dem Arbeitgeber wertvolle Hinweise zur Bewertung der Daten.

Beispielsweise werden sämtliche Daten von Minijobbern und gesetzlich Krankenversicherten per Mausklick von „sv.net“ verschlüsselt - und zwar entsprechend den Anforderungen, die für den verschlüsselten Datenaustausch mit den Einzugsstellen gelten. Als Dateianhang einer E-Mail werden sie dann an die zuständige Einzugsstelle übermittelt.

Die Übersendung per Mail muss verschlüsselt an die Mailadresse dav01@b2b.mailorbit.de erfolgen.

9.3 Ausfüllen der elektronischen Meldung zur Sozialversicherung

Jedem Meldetatbestand ist ein bestimmter Abgabegrund zugeordnet. Grundsätzlich gilt: Je nachdem, welcher Grund der Abgabe vorgegeben wird, werden die auszufüllenden Pflichtfelder in weiß angezeigt. In den grau gekennzeichneten Feldern sind keine Angaben möglich.

■ Auswahl Meldung zur Sozialversicherung

Wählen Sie aus folgenden Kategorien die gewünschte Meldeart sowie den entsprechenden Abgabegrund aus. Zu beachten ist, dass Meldungen bis zu einer bestimmten Frist abgegeben werden müssen.

Anmeldung

- z. B. „10 Beginn der Beschäftigung“ oder „11 Krankenkassenwechsel“
- Meldefrist: Erste Abrechnung, spätestens 6 Wochen nach Beschäftigungsbeginn

Abmeldung

- z. B. „30 Ende der Beschäftigung“, „31 Krankenkassenwechsel“ oder „34 Ende sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach Unterbrechung von mehr als 1 Monat“
- Meldefrist: Nächste Abrechnung, spätestens 6 Wochen nach Ende/Wechsel

An- und Abmeldung

- „40 Gleichzeitige An- und Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung“
- Meldefrist: Nächste Abrechnung, spätestens 6 Wochen nach Ende

Unterbrechungsmeldung

- z. B. „51 wegen Bezug von Entgeltersatzleistungen“ oder „52 wegen Elternzeit“
- Meldefrist: 2 Wochen nach Ablauf des ersten vollen Kalendermonats der Unterbrechung

Sondermeldung

- z. B. „54 Meldung eines einmalig gezahlten Arbeitsentgelts“
- Meldefrist: Nächste Abrechnung, spätestens 6 Wochen nach Zahlung

Jahresmeldung

- z. B. „50 Jahresmeldung“
- Meldefrist: Nächste Abrechnung, spätestens 15. April des Folgejahres

Änderungsmeldung

- z. B. „60 Änderung des Namens“
- Meldefrist: Nächste Abrechnung, spätestens sechs Wochen nach Änderung
- Hinweis: Änderungen personenbezogener Daten können auch mit der nächsten Jahresmeldung oder Abmeldung mitgeteilt werden.

Sofortmeldung (diese Meldung geht ausschließlich an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV)

- „20 Sofortmeldung“
- Meldefrist: Spätestens bei Beschäftigungsaufnahme

Fehlerhafte Meldungen sind zu stornieren und grundsätzlich neu und richtig zu erstatten. Soll eine abgegebene Meldung storniert werden, wählen Sie zusätzlich „Stornierung einer“ aus. Bestätigen Sie mit „OK“. Hier sind die ursprünglich gemeldeten fehlerhaften Daten anzugeben.

■ **Versicherungsnummer**

Die einzutragende Versicherungsnummer ist dem Sozialversicherungsausweis zu entnehmen. Alternativ ist der vorletzte Abschnitt „Wenn keine Versicherungsnummer abgegeben werden kann“ auszufüllen.

■ **Name, Vorname, Anschrift**

Die entsprechenden Daten sind amtlichen Unterlagen (z.B. Personalausweis) zu entnehmen.

■ **Beschäftigungszeit**

Bei einer Anmeldung ist ausschließlich das Datum des Beginns der Beschäftigung mit Tag, Monat (jeweils zwei Ziffern) und Jahr (mit vier Ziffern) einzutragen. Bei einer Abmeldung, Jahresmeldung, Unterbrechungsmeldung sowie gleichzeitiger An- und Abmeldung ist das Datum des Beginns und das Ende-Datum der Beschäftigung, wie zuvor beschrieben, einzutragen.

Meldungen sind immer auf ein Kalenderjahr zu beziehen. Über ein Kalenderjahr hinausgehende Meldungen sind nicht zulässig.

■ **Betriebsnummer des Arbeitgebers**

Es ist die Betriebsnummer einzutragen, die dem Arbeitgeber von dem Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit zugeteilt ist. Ist eine Betriebsnummer noch nicht zugeteilt, ist sie bei dem Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit unverzüglich zu beantragen (vergleiche Punkt 6.1).

Ohne Angabe einer Betriebsnummer kann die Meldung nicht verarbeitet werden!

■ Personengruppe

- 400-Euro-Minijobber: Personengruppe 109
- kurzfristige Minijobber: Personengruppe 110
- Personen, die ausschließlich zur gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind: Personengruppe 190

■ Mehrfachbeschäftigung

Die Checkbox ist zu kennzeichnen, wenn Beschäftigungen bei mehreren Arbeitgebern ausgeübt werden.

■ Beitragsgruppen

Aus der jeweiligen Drop-down-Liste ist der auf die Beschäftigung zutreffende Beitragsgruppenschlüssel auszuwählen (vergleiche Punkt 6.2.2),

- z. B. 6 5 0 0 für 400-Euro-Minijobs
- 0 0 0 0 für kurzfristige Minijobs
- 0 0 0 0 für die Personen, die ausschließlich zur gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind.

■ Angaben zur Tätigkeit

Die Angaben sind dem amtlichen Schlüsselverzeichnis der Bundesagentur für Arbeit zu entnehmen und entsprechend aus der jeweiligen Drop-down-Liste auszuwählen.

■ Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt

Bei Abmeldungen, Jahresmeldungen und Unterbrechungsmeldungen ist für 400-Euro-Minijobber das Bruttoarbeitsentgelt in Euro einzutragen, für das in dem angegebenen Beschäftigungszeitraum Beiträge entrichtet wurden. Beträge von mehr als 49 Cent sind nach oben, von weniger als 50 Cent nach unten auf volle Euro-Beträge zu runden. Für kurzfristig Beschäftigte und Personen, die ausschließlich zur gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind, ist das Feld auszunutzen.

■ Statuskennzeichen

- 1 = Der Arbeitnehmer steht zum Arbeitgeber in einer Beziehung als Ehegatte, Lebenspartner oder Abkömmling
- 2 = Der Arbeitnehmer ist als geschäftsführender Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung tätig

Neu ab 1. Januar 2009: Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV)

■ Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers

Diese ist dem Bescheid über die Zuständigkeit oder jedem anderen Dokument des Unfallversicherungsträgers zu entnehmen.

- **Mitgliedsnummer des Beschäftigungsbetriebes**

Die Mitgliedsnummer des Arbeitgebers beim zuständigen Unfallversicherungsträger ist in jedem Dokument des Unfallversicherungsträgers zu finden.

- **Gefahrtarifstelle und Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers, dessen Gefahrarif angewendet wird**

Diese Daten sind dem aktuellen Veranlagungsbescheid des Unfallversicherungsträgers zu entnehmen. Werden die Beiträge zur Unfallversicherung jedoch nicht nach dem Entgelt berechnet, sondern nach der Anzahl der Versicherten erhoben, ist folgende fiktive Gefahrarifstelle vorzugeben: 99999999. Landwirtschaftliche Betriebe melden immer die fiktive Gefahrarifstelle 88888888.

Bei Verwendung der fiktiven Gefahrarifstelle sind die Felder Mitgliedsnummer, unfallversicherungspflichtiges Entgelt sowie Arbeitsstunden nicht vorzugeben.

Grundsätzlich wird für die Beitragsberechnung nur eine Gefahrarifstelle herangezogen. Übt ein Arbeitnehmer in seiner Beschäftigung unterschiedliche Tätigkeiten aus, ist die Gefahrarifstelle der Tätigkeit maßgeblich, die der Arbeitnehmer überwiegend ausgeübt hat. Sofern in Ausnahmefällen innerhalb des zu meldenden Zeitraumes das unfallversicherungspflichtige Entgelt auf zwei Gefahrarifstellen aufzuteilen ist, können die Daten zur Unfallversicherung zweimal angegeben werden. Eine Aufteilung des Meldezeitraumes ist nicht erforderlich.

- **Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zur Unfallversicherung**

Es ist das Arbeitsentgelt des Versicherten für den Meldezeitraum vorzugeben, das beitragspflichtig in der Unfallversicherung ist. Grundsätzlich entspricht das unfallversicherungspflichtige Entgelt dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt. Jedoch sind unter anderem auch lohnsteuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit dem Arbeitsentgelt zuzuordnen. Beitragspflichtig ist das Arbeitsentgelt bis zur Höhe des Höchstjahresarbeitsverdienstes. Dieser ergibt sich grundsätzlich aus der jeweiligen Satzung des Unfallversicherungsträgers. Fehlt jedoch eine Satzungsregelung, beträgt der Höchstjahresarbeitsverdienst das Zweifache der maßgeblichen Bezugsgröße. Muss das Gesamtentgelt innerhalb des Meldezeitraums aufgrund von unterschiedlichen Gefahrarifstellen aufgeteilt werden, sind jeweils die für die entsprechende Gefahrarifstelle erzielten Entgelte einzutragen. Eine Aufteilung des Meldezeitraums ist nicht vorzunehmen.

- **Geleistete Arbeitsstunden**

Liegen die geleisteten Arbeitsstunden je Mitarbeiter in der Lohnbuchhaltung meldebereit vor, sind diese anzugeben. Ist das nicht der Fall, kann eine Meldung auf der Grundlage der Sollarbeitszeit, des Vollarbeiterrichtwertes oder einer gewissenhaften Schätzung vorgenommen werden. Für Meldezeiträume ab 1. Januar 2010 sind die Arbeitsstunden zwingend anzugeben.

Ausführliche Informationen zu allen Daten, die in der Meldung zur Sozialversicherung anzugeben sind, finden Sie auch auf der Internetseite der Minijob-Zentrale im Download-Center (Rundschreiben/Meldeverfahren).

BEISPIEL Anmeldung eines 400-Euro-Minijobbers (Personengruppe 109)

- _ Beschäftigte: Frau Maria Mustermann, geborene Schmidt, geboren am 1. Januar 1950 in Herne
- _ die Versicherungsnummer der Beschäftigten lautet 50010150S500
- _ wohnhaft: Musterstr. 10, 47111 Musterhausen
- _ Beschäftigungsbeginn: am 1. Januar 2009 bei der Firma Meier GmbH, Betriebsnummer 17302062, als 400-Euro-Minijobberin (Schlüsselräscherin in Teilzeit bis 18 Std., Angaben zu ihrer Ausbildung hat Frau Mustermann nicht gemacht)
- _ Frau Mustermann ist deutsche Staatsangehörige und gesetzlich krankenversichert

Meldung zur Sozialversicherung

Personalauswahl

Versicherungsnummer Personalnummer (freiwillige Angabe)

Name Vorsatz Zusatz Titel

Vorname

Straße und Hausnummer (Anschrift nur bei Anmeldung und Anschriftenänderung)

(Land) Postleitzahl Wohnort

Grund der Abgabe Entgelt in Gleitzone Namensänderung

Beschäftigungszeit
von bis Betriebsnummer des Arbeitgebers Personengruppe Mehrfachbeschäftigung Betriebsstätte Ost West

Beitragsgruppen KV RV ALV PV Angaben zur Tätigkeit Aktuelle Staatsangehörigkeit

Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt (in DM ohne Pfennige / Euro ohne Cent) DM Euro Statuskennzeichen

Name der Einzugsstelle (Geschäftsstelle) Datum

Knappschaft allg. und Minijob-Zentrale

Firma

Straße

PLZ Ort

9.4 Ausfüllen des elektronischen Beitragsnachweises für geringfügig Beschäftigte

■ Arbeitgeber

Wählen Sie „Neue Firma hinzufügen...“ und füllen Sie die Eingabemaske aus oder wählen Sie ggf. eine bereits angelegte Betriebsnummer aus und bestätigen Sie mit „OK“.

■ Steuernummer des Arbeitgebers

Die Steuernummer ist einzutragen, wenn die Lohnsteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz in Höhe von 2 Prozent erhoben wird.

■ Zeitraum

Sollten in jedem Monat unterschiedlich hohe Beiträge anfallen, müssen die Beitragsnachweise monatlich eingereicht werden. Für die einzelnen Monate ist der Monatserste als „von“-Datum und der Monatsletzte als „bis“-Datum anzugeben. Dies gilt auch für Beschäftigungen, die während eines Monats beginnen oder enden. Falls ein Dauer-Beitragsnachweis eingereicht wird, ist als Zeitraum der Monat einzutragen, ab dem der Dauer-Beitragsnachweis gelten soll.

■ Dauer-Beitragsnachweis

Soll der Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte nicht nur für den laufenden Abrechnungsmonat sondern auch für folgende Abrechnungsmonate gelten, ist im Beitragsnachweis die Checkbox „Dauer-Beitragsnachweis“ zu markieren. In diesen Fällen fallen in jedem Monat Beiträge in gleicher Höhe an. Der Dauer-Beitragsnachweis behält solange seine Gültigkeit, bis er storniert oder ein neuer (Dauer-)Beitragsnachweis eingereicht wird.

■ Beiträge und Umlagen

Die Höhe der Beiträge, Umlagen und ggf. der einheitlichen Pauschsteuer sind vom Arbeitgeber zu berechnen und für alle geringfügig Beschäftigten auf einem Beitragsnachweis neben der jeweiligen Beitragsgruppe einzutragen.

BEISPIEL Die Meier GmbH beschäftigt seit dem 1. Januar 2009 insgesamt zwei 400-Euro-Minijobber. Diese Beschäftigungen sind unbefristet. Monatlich fallen für beide Beschäftigungen Arbeitsentgelte von insgesamt 700 Euro an. Da die Arbeitsentgelte monatlich nicht schwanken, wird ein Dauer-Beitragsnachweis eingereicht. Die Meier GmbH nimmt am Umlageverfahren teil und führt die einheitliche Pauschsteuer ab.

Arbeitgeber	Steuernummer des Arbeitgebers *)
XXXXXXXX	999999999999999999
Bezeichnung	
Meier GmbH	
Straße	
Privatstraße 10	
PLZ	Ort
44654	Ortsname

Zeitraum: von 01.01.2010
bis 31.01.2010

Rechtskreis **) Ost: West:

Dauer-Beitragsnachweis **)

Korrekturbeitragsnachweis für
Nachweiszeiträume vor dem 1.1.2010 *)

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

45115 Essen

Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte (einschließlich einheitlicher Pauschsteuer)	Beitrags- gruppe	Euro
Beiträge zur Krankenversicherung für geringfügig Beschäftigte	6000	91,00
Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung - voller Beitrag bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit -	0100	
Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte	0500	105,00
Umlage - Krankheitsaufwendungen -	U1	4,20
Umlage - Mutterschaftsaufwendungen -	U2	0,49
Umlage zur Insolvenzgeldversicherung	INSO	2,87
einheitliche Pauschsteuer	St	14,00
Gesamtsumme		217,56
Es wird bestätigt, dass die Angaben mit denen der Lohn- und Gehaltsunterlagen übereinstimmen und in diesen sämtliche Entgelte enthalten sind.	abzüglich Erstattung U1 / U2	
	zu zahlender Betrag/Guthaben	217,56
25.01.2010		

Datum

*) Die Steuernummer ist nur anzugeben, sofern die
einheitliche Pauschsteuer an die Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See abgeführt wird.

**) Zutreffendes ankreuzen

Minijob-Zentrale, 45115 Essen
Service-Center: 01801 200 504 (Festnetzpreis 3,9 ct/Min;
höchstens 42 ct/Min aus Mobilfunknetzen)
oder 0355 2902-70799
Fax: 0201 384 979797
E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de
Unser Service-Center können Sie von
montags bis freitags von 7.00 bis 19.00 Uhr
erreichen.
Selbstverständlich können Sie sich auch im Internet unter
www.minijob-zentrale.de informieren.

Impressum

Herausgeber:

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
Referat Geschäftsführung, Kommunikation und
Öffentlichkeitsarbeit in Zusammenarbeit mit der Minijob-Zentrale
Pieperstraße 14-28, 44789 Bochum

Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung
des Herausgebers gestattet.

Stand: Oktober 2010