

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 geringfügige 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 Haushaltsscheck-Verfahrens 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 umfassendes Service- und Informationsangebot aus einer Hand und berät 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 unter „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	Überschreiten der Verdienstgrenze.....	7
1.2.3	Mehrere 400-Euro-Minijobs ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung.....	9
1.2.4	400-Euro-Minijobs neben versicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung	9
1.2.5	Beitragsaufstockung durch den Arbeitnehmer	10
1.2.6	Flexible Arbeitszeitregelungen	13
1.2.7	Betriebliche Altersvorsorge.....	14
1.2.8	Prüfschema 400-Euro-Minijob.....	16
1.3	Kurzfristige Minijobs.....	17
1.3.1	Zwei Monate oder 50 Arbeitstage.....	17
1.3.2	Überschreiten der Zeitgrenzen.....	18
1.3.3	Mehrere kurzfristige Minijobs.....	18
1.3.4	Befristung durch Rahmenarbeitsvertrag.....	19
1.3.5	Berufsmäßigkeit	20
1.3.6	Prüfschema kurzfristiger Minijob	21
1.4	Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von maximal 400 Euro, die kein Minijob sind	22
1.5	Arbeitnehmer in oder aus anderen Staaten	22
1.6	Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber	23
1.7	Hinzuverdienst-/Anrechnungsgrenzen besonderer Personengruppen	24
1.8	Minijobs in Privathaushalten	24

2. Beitragsrecht..... 25

2.1	Allgemeines	25
2.2	Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung.....	25
2.3	Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	25
2.4	Besonderheit in der Arbeitslosenversicherung.....	26
2.5	Aufstockungsbeiträge.....	26

3. Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber 27

3.1	Allgemeines	27
3.2	Kreis der Arbeitgeber/Betriebsgröße	27
3.3	Umlagen.....	28
3.4	Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen.....	29
3.4.1	Erstattungsansprüche bei Krankheit.....	29
3.4.2	Erstattungsansprüche bei Schwangerschaft/Mutterschaft.....	30
3.4.3	Verfahren und Antragstellung.....	31
3.4.4	Maschinelles Erstattungsverfahren.....	31

4. Steuerrecht..... 32

4.1	Allgemeines	32
4.2	Besteuerung des Arbeitsentgelts aus 400-Euro-Minijobs	32
4.2.1	Einheitliche Pauschsteuer von 2 Prozent.....	32
4.2.2	Pauschale Lohnsteuer von 20 Prozent.....	33
4.3	Besteuerung des Arbeitsentgelts aus kurzfristigen Minijobs.....	33

5. Übersicht über die gültigen Beitrags- und Umlagesätze..... 34

5.1	Einzug der Insolvenzgeldumlage durch die Einzugsstellen	34
-----	---	----

6. Beitrags- und Meldeverfahren..... 36

6.1	Allgemeines	36
6.2	Meldeverfahren	37
6.2.1	Meldetatbestände.....	38
6.2.2	Meldungen für kurzfristige Minijobber.....	39
6.2.3	Besonderheiten bei Meldungen für Personen mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, die ausschließlich zur gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind	39
6.2.4	Sofortmeldung in bestimmten Wirtschaftszweigen	40
6.3	Beitragsverfahren	41
6.3.1	Beitragsnachweis.....	41
6.3.2	Beitragsfähigkeit	41
6.3.3	Fälligkeits- und Einreichungstermine im Jahr 2012	42
6.3.4	Beitragszahlung.....	42

7. Leistungsansprüche aus Minijobs 43

7.1	Allgemeines	43
7.2	Krankenversicherung	43
7.3	Rentenversicherung	43
7.3.1	Pauschalbeiträge	43
7.3.2	Aufstockungsbeiträge.....	43
7.4	Unfallversicherung	44

8. Arbeitsrecht..... 45

8.1	Allgemeines	45
8.2	Jugendarbeitsschutz	49

9. Empfehlung der Software „sv.net“ 51

9.1	Allgemeines	51
9.2	Leistungen der Software namens „sv.net“.....	51
9.3	Ausfüllen der elektronischen Meldung zur Sozialversicherung.....	52
9.4	Ausfüllen des elektronischen Beitragsnachweises für geringfügig Beschäftigte	59

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 (sogenannter 400-Euro-Minijob) oder um eine kurzfristige Beschäftigung (sogenannter kurzfristiger Minijob) handelt.

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 oder auf der Internetseite der Minijob-Zentrale unter www.minijob-zentrale.de im Download-Center zur Verfügung steht.

Minijobs sind sozialversicherungsfrei. Sie begründen keinen eigenen Sozialversicherungsschutz. Sozialversicherungsfreiheit ist aber nicht gleichbedeutend mit Beitragsfreiheit. Während 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 in die Handwerksrolle eingetragen ist. Für die Handwerksrolleneintragung sind besondere Voraussetzungen nötig (z. B. Meistertitel usw.). 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 regelmäßige 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 hingegen 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 zusätzlich noch Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erhält, ist nicht mehr geringfügig beschäftigt.

BEISPIEL Eine Arbeitnehmerin verdient 380 Euro im Monat und erhält jedes Jahr im Dezember ein vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 300 Euro. Sie erzielt somit im Jahr 4.560 Euro plus 300 Euro Weihnachtsgeld; zusammen 4.860 Euro. Ihr monatlicher Verdienst beträgt folglich 405 Euro (4.860 Euro : 12). Damit liegt sie mit ihrem Verdienst 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 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 behält die ursprünglich getroffene versicherungsrechtliche Beurteilung Gültigkeit.

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

Das monatliche Entgelt beläuft sich auf 410 Euro (4.920 Euro : 12) und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 400 Euro, so dass der Kellner ab Beschäftigungsbeginn versicherungspflichtig und bei seiner Krankenkasse anzumelden ist.

1.2.2 Überschreiten der Verdienstgrenze

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.

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 (sogenannter 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. Eine Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeführt, wenn sie – bezogen auf das Kalenderjahr – nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitberufs in Anspruch nimmt.

Darüber hinaus sind Einnahmen bis zur Höhe von insgesamt 500 Euro (sogenannte Ehrenamtspauschale) im 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 oben genannte 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 Abzugsbetrags von 175 Euro als Aufwandsentschädigung 400 Euro nicht übersteigt.

1.2.3 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 unterliegt ab Februar der Sozialversicherungspflicht in beiden Beschäftigungen.

1.2.4 400-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.

1.2.5 Beitragsaufstockung in der Rentenversicherung durch den Arbeitnehmer

Minijobber sind in der Rentenversicherung grundsätzlich versicherungs- und beitragsfrei. Durch den vom Arbeitgeber zu entrichtenden Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgelts erwerben sie in der Regel nur geminderte Rentenansprüche und anteilige Wartezeitmonate für die verschiedenen Rentenansprüche. Durch die freiwillige Zahlung eigener Beiträge erwirbt der Minijobber vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Hierzu verzichtet er auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung und erklärt sich bereit, den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von 15 Prozent auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag von derzeit 19,6 Prozent aufzustocken. Der Eigenanteil des Arbeitnehmers beträgt somit in der Regel 4,6 Prozent des Arbeitsentgelts. Durch den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit unterliegt der Minijobber der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Eine Kündigung der Aufstockung ist nicht möglich.

Für Rentner, die eine Vollrente wegen Alters beziehen, besteht keine Aufstockungsmöglichkeit mehr, da sie keine höheren Rentenansprüche mehr erwerben können.

Vorteile der freiwilligen Beitragsaufstockung für den Minijobber

Stockt der Minijobber den Beitrag zur Rentenversicherung freiwillig auf, ergeben sich folgende Vorteile:

- Das Arbeitsentgelt fließt in voller Höhe bei der Berechnung der Rente ein.
- Die Beschäftigungszeit wird - wie bei einem Vollbeschäftigten - in vollem Umfang als vollwertige Pflichtbeitragszeit in der Rentenversicherung auf die erforderlichen Mindestversicherungszeiten (Wartezeiten) für alle Leistungen der Rentenversicherung angerechnet. Diese sind beispielsweise Voraussetzung für:
 - einen früheren Rentenbeginn,
 - Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben),
 - Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung und
 - Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (z. B. die sogenannte Riester-Rente) für den Minijobber und gegebenenfalls sogar für den Ehepartner.

Die Aufstockung in der Rentenversicherung ist regelmäßig entbehrlich, wenn bereits auf Grund anderer Umstände (z. B. Hauptbeschäftigung, Bezug einer Entgeltersatzleistung) Versicherungspflicht in der Rentenversicherung besteht. Die Auskunft- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenver-

sicherung informieren umfassend über die Aufstockung unter Berücksichtigung aller persönlichen Umstände.

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

Hinweis: Minijobbern, die Arbeitslosengeld II beziehen, wird vor der Entscheidung über die Beitragsaufstockung eine Individualberatung bezüglich der rentenrechtlichen Auswirkungen bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger empfohlen.

Beginn der Beitragsaufstockung

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

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. Eine rückwirkende Aufstockung ist nicht vorgesehen.

Dauer der Beitragsaufstockung

Der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung 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 in der Rentenversicherung 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, handelt es sich in der Regel um eine durchgehende Beschäftigung. In diesem Fall gilt der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung auch weiterhin und muss nicht erneut schriftlich erklärt werden, es sei denn, zwischen dem Ende der ersten Beschäftigung und dem Beginn der neuen Beschäftigung liegt ein Zeitraum von mehr als zwei Monaten.

Die Verzichtserklärung gilt bei mehreren zeitgleich nebeneinander ausgeübten 400-Euro-Minijobs für alle Beschäftigungen gleichermaßen. 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 Beginn einer Altersvollrente oder einer Beamtenversorgung wegen Erreichens der Altersgrenze für die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge entschieden haben, endet das Recht zur Aufstockung mit dem Tag vor Renten- bzw. Versorgungsbeginn.

Dokumentationspflichten

Die Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, Minijobber zu Beginn ihrer Beschäftigung über die Möglichkeit der freiwilligen Beitragsaufstockung zu informieren. Die Verzichtserklärung ist vom Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen 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. Dieser 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.

Minijobber in Kammerberufen

Minijobber, die Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke sind (Ärzte, Architekten, Apotheker, usw.) und sich von der Rentenversicherungspflicht haben befreien lassen, muss der volle Rentenversicherungsbeitrag im Fall der Aufstockung in der Regel an das zuständige Versorgungswerk abgeführt werden. Dies gilt, wenn es sich entweder um eine Tätigkeit in demselben Beruf, oder um eine zeitlich befristete Tätigkeit handelt, für die das berufsständische Versorgungswerk den Erwerb einkommensbezogener Versorgungsanwartschaften gewährleistet (nähere Informationen hierzu erhält der Arbeitnehmer von seinem Versorgungswerk bzw. vom Rentenversicherungsträger, der die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bescheidmäßig festgestellt hat).

Erfüllt die Beschäftigung keine der Voraussetzungen, so sind die Beiträge zur Rentenversicherung zusammen mit den weiteren Abgaben an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

Weitere Informationen zum Aufstockungsbeitrag erhalten Sie im Kapitel 2.5 dieser Broschüre.

1.2.6 Arbeitszeitkonten für Minijobber

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400 Euro nicht überschreitet. Bei der Prüfung, ob die Entgeltgrenze von 400 Euro im Monat eingehalten wird, ist bei Beschäftigungsbeginn vorausschauend auf einen 12-Monats-Zeitraum abzustellen. Der Arbeitgeber prüft hierzu, ob die Einnahmen aus dem Beschäftigungsverhältnis inklusive einmalig gezahlter Arbeitsentgelte innerhalb des Jahreszeitraums 4.800 Euro übersteigen. Ist dies der Fall, handelt es sich von Anfang an nicht um einen versicherungsfreien Minijob, sondern um ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Für die Annahme eines Minijobs ist es dabei nicht zwingend erforderlich, dass die Entgeltgrenze von 400 Euro in jedem Monat des Beurteilungszeitraums von 12 Monaten eingehalten wird. Wenn insbesondere aus Gründen der Saisonwirtschaft oder zur Abdeckung von Auftragsspitzen die Arbeitszeiten schwanken und in einzelnen Monaten über 400,00 Euro erwirtschaftet werden, liegt gleichwohl noch ein 400-Euro-Minijob vor, wenn die Jahresentgeltgrenze von 4.800 Euro eingehalten wird.

Um flexibel auf Produktionsspitzen, Nachfrageschwankungen oder Personalengpässe reagieren zu können, haben Arbeitgeber seit 2009 darüber hinaus die Möglichkeit, die Personalplanung auf der Grundlage einer sogenannten „sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung“ vorzunehmen. Hinter dem Begriff der sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung verbergen sich Arbeitszeitkonten, die in Form von Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten geführt werden. Sie erleichtern es dem Arbeitgeber, die Einhaltung der Verdienstgrenze von Minijobs zu gewährleisten und gleichzeitig eine flexible Personaleinsatzplanung vorzunehmen.

Im Folgenden werden die für Minijobs bedeutsamen „sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen“ näher erläutert. Weitere Informationen zu den für Minijobs weniger relevanten „Wertguthabenvereinbarungen“ bei Einrichtung von Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten finden Sie im Internet unter „www.minijob-zentrale.de“.

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen

Bei Einrichtung eines Gleitzeit- oder Jahreszeitkontos 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 unabhängig von seiner Arbeitsleistung ein vertraglich vereinbartes festes monatliches Arbeitsentgelt. Wenn die betriebliche Situation es erfordert, kann der Arbeitnehmer für die Dauer von maximal drei Monaten von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Die Pauschalbeiträge an die Minijob-Zentrale sind nicht von dem in dem jeweiligen Monat erwirtschafteten, sondern ausschließlich von dem ausgezahlten und vertraglich vereinbarten Arbeitsentgelt zu zahlen.

BEISPIEL Für einen Minijobber wird ein Jahresarbeitszeitkonto eingerichtet. Er arbeitet vom 1. Januar bis bis zum 31. Dezember und erhält ein monatlich gleichbleibendes festes Arbeitsentgelt von 400 Euro. Bei einem Stundenlohn von 10 Euro stehen dem Arbeitgeber 480 Arbeitsstunden zur Verfügung. Diese können frei auf das Jahr verteilt werden. Bedingung ist lediglich, dass der Minijobber innerhalb des Jahres nicht über einen längeren Zeitraum als drei Monate von der Arbeitsleistung freigestellt wird. Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge ausgehend vom vereinbarten festen Arbeitsentgelt (400 Euro).

Ermittlung des Arbeitsentgelts

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. Somit sind Guthaben auf Arbeitszeitkonten voll zum Jahresentgelt zu zählen. Wird die Geringfügigkeitsgrenze von 4800 Euro im Jahr überschritten, finden die Regelungen für Minijobs keine Anwendung.

BEISPIEL Arbeitnehmer, die in einem Kalenderjahr bereits 4600 Euro verdient haben, Ende Dezember aber noch über ein Zeitguthaben von umgerechnet 300 Euro verfügen, sind nicht mehr geringfügig beschäftigt. Der Arbeitgeber hat in vorausschauender Betrachtungsweise den Minijobber ab dem Zeitpunkt versicherungspflichtig bei der Krankenkasse anzumelden, ab dem ersichtlich wurde, dass die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

Hinweis: 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 drei Monate dauernde) Freistellungen eingeräumt werden.

1.2.7 Betriebliche Altersvorsorge / Entgeltumwandlung

Arbeitsentgelt aus einem Beschäftigungsverhältnis kann grundsätzlich zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. Dies gilt auch für 400-Euro-Minijobs.

Die für die betriebliche Altersversorgung verwendeten Entgeltbestandteile zählen nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, soweit sie 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigen. Im Kalenderjahr 2012 sind dies 2.688 Euro (4 Prozent von 67 200 Euro)

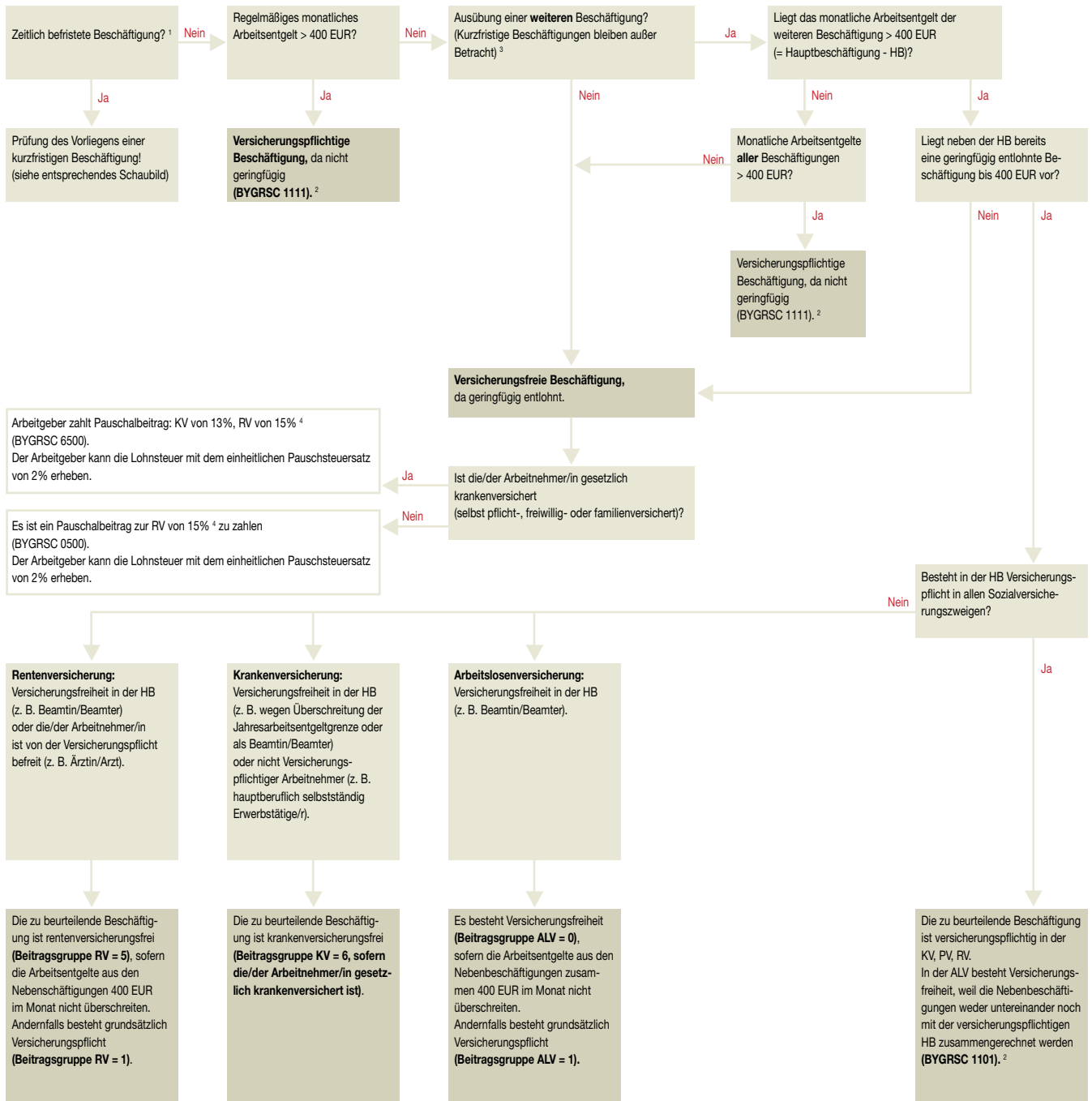
Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung die Arbeitsentgeltgrenze von 400 Euro nicht übersteigt.

BEISPIEL Ein Arbeitnehmer verdient 620 Euro im Monat. Zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung werden 224 Euro monatlich (2.688 Euro im Jahr) aufgewandt. Das an den Arbeitnehmer ausgezahlte Arbeitsentgelt beläuft sich auf 396 Euro und es liegt somit eine geringfügige Beschäftigung vor.

Minijobber haben gegenüber dem Arbeitgeber nur dann einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung, wenn sie auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten (vgl. Kapitel 1.2.5). Ein Rechtsanspruch besteht nur für Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Bei Arbeitnehmern, die von vorneherein wegen geringfügiger Entlohnung versicherungsfrei sind, sind Entgeltumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung davon abhängig, ob der Arbeitgeber freiwillig zu einer solchen arbeitsvertraglichen Änderung bereit ist.

1.2.8 Prüfschema 400-Euro-Minijob

Prüfung des Vorliegens einer „geringfügig entlohnten Beschäftigung“



¹ Bei zeitlicher Befristung sollte zunächst geprüft werden, ob eine beitragsfreie kurzfristige Beschäftigung vorliegt. Aber auch eine beitragspflichtige geringfügig entlohnte Beschäftigung kann zeitlich befristet sein.

² Der BYGRSC ist variabel, er könnte z. B. auch bei Besuch einer allgemein bildenden Schule 1101 oder bei Bezug einer Regelaltersrente 3321 lauten.

³ Geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen werden nach § 8 Abs. 2 SGB IV nicht zusammengerechnet.

⁴ Die/Der Arbeitnehmer/in hat die Möglichkeit, auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten und den Rentenversicherungsbeitrag aufzustoeken.

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. November eine bis zum 15. Februar 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. Kapitel 1.3.5).

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 Überschreiten der Zeitgrenze

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.

1.3.3 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 3. Mai bis zum 28. Juni (Fünf-Tage-Woche) 40 Arbeitstage (57 Kalendertage) beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 Euro
- vom 3. August bis zum 30. September (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.

1.3.4 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, ist nicht auf das Jahr, sondern auf das Kalenderjahr abzustellen. Die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Minijobs müssen innerhalb des Zeitraums vom 1. Januar bis 31. Dezember eines Jahres zusammen gerechnet werden. Für Beschäftigungen, die aufgrund eines Rahmenarbeitsvertrags nach dem 1. Januar eines Jahres beginnen, ist zusätzlich zu beachten, dass der Arbeitseinsatz bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres an nicht mehr als 50 Arbeitstagen erfolgen darf. Dabei sind auch eventuelle Vorbeschäftigungszeiten ab 1. Januar zu berücksichtigen.

BEISPIEL Eine Aushilfe nimmt am 1. Juli eine Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 Euro auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 30. Juni 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 1. Januar bis 30. April an insgesamt 25 Arbeitstagen gearbeitet. Die am 1. Juli 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.

1.3.5 Berufsmäßigkeit

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie nicht von sogenannter „untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung“ ist. Sie darf nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts bzw. -standards bestimmend sein.

Die Berufsmäßigkeit ist nur bei kurzfristigen Beschäftigungen zu prüfen, bei denen die (anteilige) Arbeitsentgeltgrenze von 400 Euro überschritten wird und die Zeitgrenzen von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen eingehalten werden. Liegt Berufsmäßigkeit vor, ist die Beschäftigung versicherungspflichtig bei der zuständigen Krankenkasse zu melden.

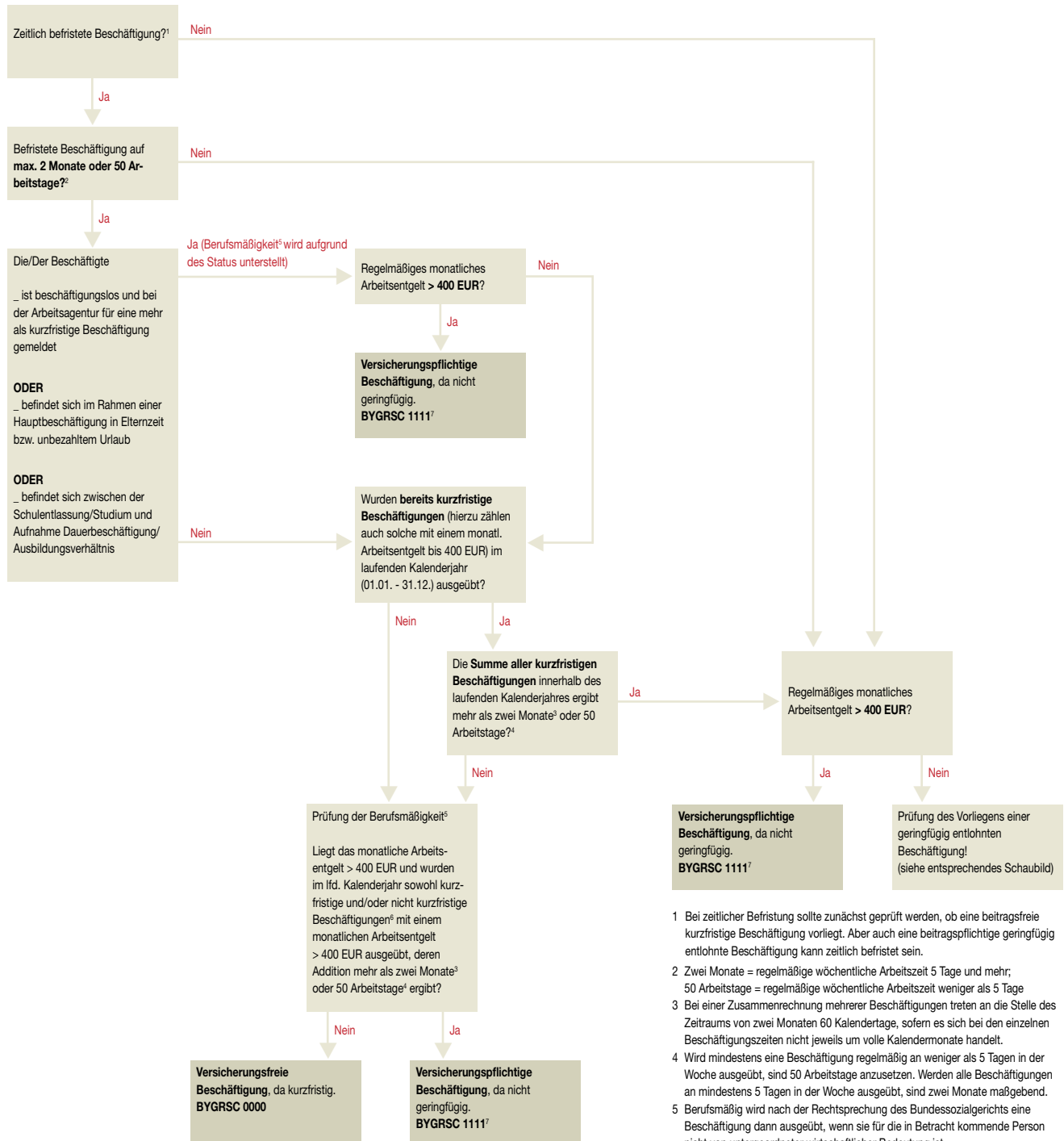
Personen, die beschäftigungslos und bei der Bundesagentur für Arbeit als Arbeitssuchende gemeldet sind, sind bei Ausübung einer kurzfristigen Beschäftigung als berufsmäßig beschäftigt anzusehen. Sie sind unabhängig von der Dauer der Beschäftigung versicherungspflichtig.

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 26.67 Euro (400 Euro mal 2 Tage durch 30) übersteigt, liegt unabhängig von der Dauer keine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung vor.

Berufsmäßigkeit ist nicht anzunehmen, wenn die kurzfristige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung - oder von Hausfrauen, Altersrentnern, Schülern und Studenten ausgeübt wird.

1.3.6 Prüfschema kurzfristiger Minijob

Prüfung des Vorliegens einer „kurzfristigen Beschäftigung“



- 1 Bei zeitlicher Befristung sollte zunächst geprüft werden, ob eine beitragsfreie kurzfristige Beschäftigung vorliegt. Aber auch eine beitragspflichtige geringfügig entlohnte Beschäftigung kann zeitlich befristet sein.
- 2 Zwei Monate = regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 5 Tage und mehr; 50 Arbeitstage = regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als 5 Tage
- 3 Bei einer Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen treten an die Stelle des Zeitraums von zwei Monaten 60 Kalendertage, sofern es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten nicht jeweils um volle Kalendermonate handelt.
- 4 Wird mindestens eine Beschäftigung regelmäßig an weniger als 5 Tagen in der Woche ausgeübt, sind 50 Arbeitstage anzusetzen. Werden alle Beschäftigungen an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt, sind zwei Monate maßgebend.
- 5 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.
- 6 Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, können nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet werden. Zeiten der Meldung als Ausbildungs- oder Arbeitsuchender mit Beschäftigungslosigkeit stehen den Beschäftigungszeiten gleich.
- 7 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 Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von maximal 400 Euro, die kein Minijob sind

Geringfügige Beschäftigungen sind in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht.

Die Minijob-Regelungen gelten jedoch nicht für Personen, die

- im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z. B. Auszubildende und Praktikanten),
- im Rahmen des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten,
- als behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen,
- in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen, in denen sie für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,
- während der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a SGB IX,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben nach § 74 SGB V bzw. § 28 SGB IX,
- wegen konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit

geringfügig beschäftigt sind.

1.5 Arbeitnehmer in oder aus anderen Staaten

Grundsätzlich gelten für Arbeitnehmer aus dem Ausland, die in Deutschland einer Beschäftigung nachgehen, die gleichen Vorschriften zur sozialen Sicherheit wie für deutsche Arbeitnehmer. Arbeitgeber, die einen ausländischen Arbeitnehmer als Minijobber beschäftigen, sind somit in der Regel verpflichtet, Meldungen an die Minijob-Zentrale zu übermitteln und entsprechende Abgaben zu leisten.

Durch Vorlage einer „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Vordruck A1 bzw. E101 oder „Entsendebescheinigung“) beim deutschen Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer nachweisen, dass das Sozialversicherungsrecht eines anderen Staates anzuwenden ist. In diesem Fall darf der Arbeitgeber in Deutschland keine Meldungen an die Minijob-Zentrale übermitteln und keine Abgaben zahlen. Statt dessen sind Meldungen und Beiträge nach dem jeweiligen Recht des anderen Staates an die dortigen Sozialversicherungsträger abzugeben.

Die Minijob-Zentrale stellt keine „Bescheinigungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ aus. Für die verschiedenen Fallkonstellationen gelten statt dessen folgende Regelungen:

■ Mehrere Beschäftigungen im In- und Ausland

Ein Arbeitnehmer übt nicht nur in Deutschland, sondern gleichzeitig auch in einem anderen Staat eine Beschäftigung aus. Grundsätzlich gilt für eine Person immer nur das Sozialversicherungsrecht eines Staates. Für Personen, die in Deutschland wohnen, entscheidet die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA, Pennefeldsweg 12c, 53177 Bonn) auf Antrag, welches Recht anzuwenden ist und stellt gegebenenfalls eine solche Bescheinigung aus.

Wohnt der Arbeitnehmer in einem anderen Staat, sind dort die Träger der Sozialversicherung zuständige Ansprechpartner.

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. Wer in Deutschland nur einen Minijob ausübt, erwirbt dadurch keinen Krankenversicherungsschutz und muss sich ggf. selbst versichern.

■ Entsendung ins Ausland

Ein Arbeitnehmer soll im Rahmen seines Minijobs von seinem Arbeitgeber ins Ausland entsandt werden. Damit die deutschen Rechtsvorschriften während dieser Entsendung auch weiterhin gelten, benötigt der Arbeitnehmer eine Entsendebescheinigung. Die Entsendebescheinigung wird auf Antrag von der gesetzlichen Krankenkasse des Arbeitnehmers (nicht von der Minijob-Zentrale!) ausgestellt. Ist der Arbeitnehmer nicht in Deutschland gesetzlich krankenversichert, ist der kontoführende Rentenversicherungsträger für die Ausstellung dieser Bescheinigung zuständig.

■ Entsendung aus dem Ausland

Ein Arbeitnehmer wird von einem Unternehmen aus dem Ausland nach Deutschland entsandt. Aus der Entsendebescheinigung geht hervor, dass das Sozialversicherungsrecht des anderen Staates anzuwenden ist. Der Arbeitgeber in Deutschland muss keine Meldungen an die Minijob-Zentrale abgeben. Statt dessen ist er verpflichtet, Meldungen und Beiträge nach dem jeweiligen Recht an die Sozialversicherungsträger des Entsendestaates abzuführen.

1.6 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 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 Arbeitgebergemeinschaft wird also rechtlich und nicht wirtschaftlich beurteilt.

1.7 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.

1.8 Minijobs in Privathaushalten

Für Minijobs in Privathaushalten gelten besondere Regelungen. Informationen über die Höhe der Beiträge und das vereinfachte Haushaltsscheck-Verfahren 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 unter 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. Kapitel 3) sowie die Insolvenzgeldumlage (vgl. Kapitel 5). 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 sowie die Insolvenzgeldumlage an.

Alle Formen der geringfügigen Beschäftigung unterliegen grundsätzlich der Steuerpflicht (vgl. Kapitel 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 deutschen gesetzlichen Krankenversicherung pflicht-, freiwillig oder familienversichert ist. Der Pauschalbeitrag muss beispielsweise auch für Personen entrichtet werden, die bereits aufgrund ihrer Hauptbeschäftigung Krankenversicherungsbeiträge ausgehend von der 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 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.

2.5 Aufstockungsbeiträge

Wenn ein geringfügig entlohnter Beschäftigter auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet und auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag aufstocken möchte (vgl. Kapitel 1.2.5), 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 19,6 Prozent beträgt der Eigenanteil des Arbeitnehmers 4,6 Prozent des Arbeitsentgelts. Das ist der Differenzbetrag zwischen dem vollen Beitragssatz zur Rentenversicherung von 19,6 Prozent und dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers in Höhe von 15 Prozent. Der Arbeitgeber zieht den Eigenanteil vom Arbeitsentgelt ab und leitet diesen zusammen mit dem Arbeitgeberanteil an die Minijob-Zentrale weiter. Die Zahlung des vollen Rentenversicherungsbeitrages ist im Beitragsnachweis unter der Beitragsgruppe 0100 nachzuweisen. Außerdem ist die Meldung zur Sozialversicherung mit der Beitragsgruppe „1“ in der Rentenversicherung vorzunehmen.

Verdient der Arbeitnehmer in seinem 400-Euro-Minijob (oder in mehreren Minijobs dieser Art zusammen) weniger als 155 Euro monatlich, ist der Gesamtbeitrag mindestens von 155 Euro zu berechnen. Er beträgt damit monatlich wenigstens 30,38 Euro (19,6 Prozent von 155 Euro). Zu beachten ist dabei, dass der Arbeitgeber seinen Anteil nur vom tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt trägt und der Rest bis zu dem (aus dem Mindestentgelt errechneten) Mindestbeitrag 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 15,38 Euro (19,6 Prozent von 155 Euro = 30,38 Euro ./ 15 Euro).

3. Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber

3.1 Allgemeines

Minijobber, die infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig sind oder an einer medizinischen Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme teilnehmen, 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 nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) darüber hinaus 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 Knappschaft Arbeitgebersicherung 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 in mindestens acht Monaten 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.

In der Regel sind alle Arbeitnehmer des Betriebes bei der Berechnung zu berücksichtigen.

Nicht mitgezählt werden:

- Auszubildende, Volontäre und Praktikanten
- schwerbehinderte Menschen
- Bezieher von Vorruhestandsgeldleistungen
- Wehr- und Zivildienstleistende
- Personen in Elternzeit
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit
- Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende
- Leiharbeitnehmer

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 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 für 400-Euro-Minijobber und für kurzfristige Minijobber zu entrichten.

Umlage 1 (U1)

Die Umlage 1 für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit beträgt 0,7 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 in Höhe von 0,14 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 / Teilnahme an Vorsorge-/Rehabilitationsmaßnahmen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)
- 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.

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 erbrachte Aufwendungen sind nicht erstattungsfähig:

- Entgeltfortzahlung während der ersten 28 Tage eines Beschäftigungsverhältnisses
- Entgeltfortzahlung für mehr als 42 Tage bei Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit
- das im Laufe des Arbeitstages bzw. der Arbeitsschicht der Einstellung der Arbeitsleistung gezahlte Arbeitsentgelt sowie
- 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 besteht. 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 Krankenkassen 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 abgeführt. 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. Bei der Verrechnung mit fälligen Beiträgen ist Folgendes zu beachten:

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

Unabhängig vom Zahlweg werden Arbeitgebераufwendungen 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 Arbeitgebersversicherung erhältlich.

Kontakt: Arbeitgebersversicherung

- 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 arbeitgebersversicherung@jks.de

3.4.4 Maschinelles Erstattungsverfahren

Seit dem 1. Januar 2011 sind alle Arbeitgeber verpflichtet, am maschinellen Erstattungsverfahren teilzunehmen.

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 Erstattungsantrags bei Krankheit oder Mutterschaft ist mit „sv.net“ möglich.

4. Steuerrecht

4.1 Allgemeines

Das Arbeitsentgelt von Minijobbern ist stets steuerpflichtig. Die Lohnsteuer kann pauschal oder nach den Lohnsteuermerkmalen erhoben werden, die dem zuständigen Finanzamt vorliegen.

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 den individuellen Lohnsteuermerkmalen 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 vom Arbeitgeber an das Finanzamt elektronisch gemeldete Lohn bei der jährlichen Einkommensveranlagung zu berücksichtigen.

4.2 Besteuerung des Arbeitsentgelts aus 400-Euro-Minijobs

Neben der Möglichkeit der Erhebung der individuellen Lohnsteuer 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 individuelle Lohnsteuererhebung, 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

Die Besteuerung des Arbeitsentgelts aus kurzfristigen Minijobs erfolgt anhand der Lohnsteuermerkmale, die dem zuständigen Finanzamt vorliegen.

Unter bestimmten Voraussetzungen und bei Verzicht auf die Erhebung der Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen kann das Arbeitsentgelt aus kurzfristigen Minijobs pauschal mit 25 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer versteuert werden.

Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei den Finanzverwaltungen.

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

5. Übersicht über die gültigen Beitrags- und Umlagesätze

	400-EURO-MINIJOBS	KURZFRISTIGE MINIJOBS
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13 %	entfällt
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	15 %	entfällt
Aufstockungsbeitrag (bei Verzicht auf die Versicherungsfreiheit durch den Arbeitnehmer)	4,6 %	entfällt
Einheitliche Pauschsteuer	2 %	entfällt
Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen		
-Umlage U1 (Krankheit)	0,70 %	0,70 %
-Umlage U2 (Mutterschaft)	0,14 %	0,14 %
Umlage für Insolvenzgeldaufwendungen	0,04 %	0,04 %

5.1 Einzug der Insolvenzgeldumlage durch die Einzugsstellen

Mit der Insolvenzgeldumlage werden die Insolvenzgeldansprüche der Arbeitnehmer für ausgefallenen Lohn im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers finanziert.

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 laufenden monatlichen Beiträge für die Insolvenzgeldumlage zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag ein. Im Jahr 2011 wurde die Insolvenzgeldumlage ausgesetzt (0,0 Prozent). Ab dem 1. Januar 2012 beträgt der Umlagesatz 0,04 Prozent.

Grundsätzlich 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,
- öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten und
- Botschaften und Konsulate ausländischer Staaten in der Bundesrepublik Deutschland.

Nähere Informationen zum Thema Insolvenzgeldumlage finden Sie unter www.minijob-zentrale.de.

6. Beitrags- und Meldeverfahren

6.1 Allgemeines

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines 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. Der Beitragsnachweis ist für jeden Monat, in dem Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt werden, zu übermitteln. Im Beitragsnachweis sind die Abgaben für alle geringfügig Beschäftigten zusammengefasst einzutragen.

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 Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung GmbH (ITSG) zuständig. Eine Aufstellung der bereits systemgeprüften Programme finden Sie im Internet unter www.gkv-ag.de mit der Auswahl: „Programme im Verfahren der Systemuntersuchung“. 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 bei der Minijob-Zentrale unter der Service-Nummer 0355 2902-70799.

6.2 Meldeverfahren

Der Arbeitgeber hat der Einzugsstelle für jeden versicherungspflichtig Beschäftigten sowie für jeden geringfügig Beschäftigten folgende Meldungen 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 6.2.3 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 seit 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 (UV) 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,
5. Arbeitsstunden und
6. UV-Grund

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.

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. Für die vorgenannten Beschäftigten sind ebenfalls Entgeltmeldungen (insbesondere Jahresmeldungen und Unterbrechungsmeldungen) zu erstellen sind, jedoch mit dem Unterschied, dass nur Entgeltdaten 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) 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 Besonderheiten bei Meldungen für Personen mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, die ausschließlich zur gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind

Grundsätzlich ist für jeden in der Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung kraft Gesetzes Versicherten der Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV) mit der

Meldung zur Sozialversicherung zu erstellen. Des Weiteren ist auch für Beschäftigte, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung pflichtversichert sind, der DBUV zu übermitteln. Hierunter fallen insbesondere folgende Fallgruppen:

- privat Krankenversicherte in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, in der auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet wurde und zu der eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zugunsten einer Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung vorliegt (zum Beispiel eine Apothekerin, die als geringfügig entlohnte Beschäftigte auf die Rentenversicherungsfreiheit zugunsten der Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung verzichtet und privat krankenversichert ist),
- Werkstudenten in einer Beschäftigung, zu der eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zugunsten einer Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung vorliegt oder
- Studenten in einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum mit den Beitragsgruppen „0 0 0 0“

Seit dem 1. Januar 2010 sind auch für diese Beschäftigungsverhältnisse Meldungen zur Sozialversicherung inklusive DBUV zu erstatten. Für Bestandsfälle war eine Anmeldung (Abgabegrund 10) dieser sozialversicherungsfreien Arbeitnehmer mit Personengruppe „190“ und den Beitragsgruppen „0 0 0 0“ an die zuständige Einzugsstelle zu erstellen. Neufälle sind ab Beschäftigungsbeginn entsprechend zu melden. Weitere Meldungen (zum Beispiel Jahresmeldungen) sind mit der Personengruppe „190“ und den Beitragsgruppenschlüsseln „0 0 0 0“ zu erstatten.

Das Feld „Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt“ ist auszunutzen.

Nähere Erläuterungen zu den Daten, die zur Unfallversicherung zu melden sind, erhalten Sie im Kapitel 9.3 – Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV) – dieser Broschüre

6.2.4 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 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.

Von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung wurde unter anderem ein Frage- und Antwortkatalog erstellt, den Sie auf der Homepage der Deutschen Rentenversicherung Bund unter „Arbeitgeber und Steuerberater / Meldeverfahren nach der DEÜV / Sofortmeldung“ einsehen können.

6.3 Beitragsverfahren

6.3.1 Beitragsnachweis

Mit dem Beitragsnachweis weist der Arbeitgeber spätestens drei Tage 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 Umlagebeiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie der Insolvenzgeldumlage und der einheitlichen Pauschsteuer.

6.3.2 Beitragsfälligkeit

Die Pauschalabgaben für geringfügig Beschäftigte sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Ein verbleibender Restbeitrag ist mit der nächsten Fälligkeit zu zahlen. Zu diesem Termin ist auch eine eventuelle Überzahlung auszugleichen.

Als Tag der Zahlung gilt grundsätzlich der Tag der Wertstellung zugunsten der Minijob-Zentrale.

Beachten Sie bitte, dass die Minijob-Zentrale bei nicht pünktlicher Zahlung gesetzlich verpflichtet ist, 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 Fälligkeits- und Einreichungstermine für Beitragsnachweise im Jahr 2012

Folgende Einreichungstermine für Beitragsnachweise und Fälligkeitstermine für die Beitragszahlung gelten für das Jahr 2012.

2012	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Einreichung des Beitragsnachweises	24.	22.	25.	23.	23.	24.	24.	26.	23.	24.	25.	18.
Fälligkeitstag (drittletzter Bankarbeitstag)	27.	27.	28.	26.	29.	27.	27.	29.	26.	29.	28.	21.

6.3.4 Beitragszahlung

Die einfachste und bequemste Art der Beitragszahlung ist, der Minijob-Zentrale eine Einzugsermächtigung zu erteilen. So können Sie sicher sein, dass die Beiträge pünktlich zum Fälligkeitstag abgebucht werden und keine Säumniszuschläge und Mahngebühren berechnet werden müssen. 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 zurückzusenden. Die Beiträge können Sie natürlich auch auf eines der genannten Konten überweisen:

BANK	KONTO-NR.	BLZ	IBAN	BIC / SWIFT-CODE
Commerzbank AG Cottbus	156 606 600	180 400 00	DE86180400000156606600	COBADEFF180
Deutsche Bank AG Cottbus	5 110 382	120 700 00	DE60120700000511038200	DEUTDEBB180
SEB Essen	1 828 141 200	360 101 11	DE03360101111828141200	ESSEDE5F360
WestLB Dortmund	666 644	440 500 00	DE5544050000000666644	WELADED

Geben Sie bitte im Verwendungszweck des Überweisungsträgers die Betriebsnummer in jedem Fall an erster Stelle, also ohne Vorsätze, an. Dies ist erforderlich, damit der Zahlungseingang dem richtigen Beitragskonto zugeordnet werden kann.

7. Leistungsansprüche aus Minijobs

7.1 Allgemeines

Minijobs sind versicherungsfrei in der Sozialversicherung, sie begründen keinen eigenen Versicherungsschutz. Während der kurzfristige Minijob mit Ausnahme der Umlagen beitragsfrei ist, hat der Arbeitgeber für einen 400-Euro-Minijob Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen (vgl. Übersicht in Kapitel 5).

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 gesetzlich krankenversichert ist (vgl. Kapitel 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 Differenzbetrag zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers und dem vollen Rentenversicherungsbeitrag selbst, so erwirbt er vollwertige Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. Kapitel 1.2.5).

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 Anspruchs auf Renten wegen Erwerbsminderung).

7.4 Unfallversicherung

Jeder geringfügig Beschäftigte unterliegt der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gilt sowohl für geringfügig entlohnte Minijobber als auch für kurzfristig Beschäftigte.

Mit der Anmeldung eines gewerblichen Minijobs bei der Minijob-Zentrale ist keine Anmeldung zur gesetzlichen Unfallversicherung verbunden. Neben der Meldepflicht zur Minijob-Zentrale als einheitliche Einzugsstelle besteht auch eine Melde- und Beitragspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Die gesetzliche Unfallversicherung leistet bei Arbeits- und Wegeunfällen sowie Berufskrankheiten. Bei einem Unfall trägt sie die Kosten für die Heilbehandlung und Rehabilitation. Bleibt die Erwerbsfähigkeit in Folge des Unfalls dauerhaft gemindert, zahlt die Unfallversicherung eine Rente.

Im Gegensatz zur gesetzlichen Krankenversicherung erbringen die Unfallversicherungsträger die Leistungen an die Versicherten in der Regel ohne Eigenbeteiligung (Zuzahlung).

Die unterlassene Anmeldung eines Beschäftigten zur gesetzlichen Unfallversicherung kann bei einem Arbeits- / Wegeunfall dazu führen, dass der Arbeitgeber für die Behandlungskosten in Regress genommen wird.

Die kostenfreie Infoline der gesetzlichen Unfallversicherung erreichen Sie unter 0800 6050404.

8. Arbeitsrecht

8.1 Allgemeines

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 Rentenversicherungsbeitrages hinweisen. Der Minijobber kann hierdurch wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vollwertige Leistungsansprüche aufbauen (vgl. Kapitel 1.2.5).

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 oder an Rehabilitationsmaßnahmen teilnehmen, 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 Arbeitgebersicherung der Knappschaft 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 Arbeitsplatzanforderungen 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, unter anderem 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 JEWELS 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).

8.2 Jugendarbeitsschutz

Jugendliche bedürfen aufgrund ihrer körperlichen und geistigen Entwicklung eines besonderen Schutzes vor Überbeanspruchung und vor Gefahren am Arbeitsplatz. Ihre gesundheitliche Entwicklung darf nicht durch zu frühe, zu lange, zu schwere, zu gefährliche und ungeeignete Arbeiten gefährdet werden. Diesem Ziel dient das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

Das JArbSchG gilt für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind (Kinder und Jugendliche) und in der Berufsausbildung oder in einem der Berufsausbildung ähnlichen Ausbildungsverhältnis stehen oder als Arbeitnehmer, Heimarbeiter oder mit sonstigen Dienstleistungen, die der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern oder Heimarbeitern ähnlich sind, beschäftigt werden.

Ausgenommen sind geringfügige Hilfeleistungen, soweit sie gelegentlich aus Gefälligkeit (z. B. Einkaufen für einen Nachbarn) ausgeübt werden oder aufgrund familienrechtlicher Vorschriften oder in Einrichtungen der Jugendhilfe oder solchen zur Eingliederung Behinderter erbracht werden. Dazu gehört auch die Beschäftigung durch den Personensorgeberechtigten im Familienhaushalt.

Kind im Sinne des JArbSchG ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist. Jugendlicher ist, wer 15 Jahre, aber noch nicht 18 Jahre alt ist. Die für Kinder geltenden Vorschriften finden Anwendung auf Jugendliche, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen.

Im JArbSchG finden sich allgemeine Bestimmungen für die Beschäftigung von Minderjährigen, insbesondere zeitliche Begrenzungen für die Dauer der Arbeit. Dort ist bestimmt, dass

- Jugendliche nicht mehr als 8 Stunden täglich beschäftigt werden dürfen,
- Jugendliche nicht mehr als 40 Stunden in der Woche beschäftigt werden dürfen,
- die tägliche Freizeit der Jugendlichen mindestens 12 Stunden lang sein muss,
- Jugendliche nur in der Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr beschäftigt werden dürfen,
- Jugendliche nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden dürfen, die beiden freien Tage sollen aufeinander folgen.

Für jedes Kalenderjahr hat der Jugendliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die Dauer des Mindesturlaubs ist gestuft: Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist. Die Dauer vermindert sich bei 17 Jahren auf 27 Werktage, bei 18 Jahren auf 25 Werktage.

Für Kinder unter 13 gilt der Grundsatz, dass Kinderarbeit nach wie vor verboten ist. Ausnahmsweise ist die Beschäftigung von Kindern zu therapeutischen Zwecken, im Rahmen eines Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht oder in Erfüllung einer richterlichen Weisung erlaubt. Jugendliche, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, dürfen weiterhin während der Schulferien für höchstens 4 Wochen im Kalenderjahr beschäftigt werden.

Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen nur mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten und auch nur mit leichten und für Kinder geeigneten Arbeiten beschäftigt werden. Die Beschäftigung ist leicht, wenn sie aufgrund ihrer Beschaffenheit und der besonderen Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird,

- die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der Kinder,
 - ihren Schulbesuch, ihre Beteiligung an Maßnahmen zur Berufswahlvorbereitung oder Berufsausbildung, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind, und
 - ihre Fähigkeit, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen,
- nicht nachteilig beeinflusst.

Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen nicht mehr als 2 Stunden täglich, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nicht mehr als 3 Stunden täglich, nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt werden.

Die Minijob-Zentrale stellt auf der Internetseite www.minijob-zentrale.de ausführliche Informationen zum Thema Jugendarbeitsschutz zur Verfügung.

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,
Seligenstädter Grund 11 - 63150 Heusenstamm
Telefon Hotline: 06104-94736-402
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 von einmalig gezahltem, nicht ausschließlich in der Unfallversicherung beitragspflichtigem Arbeitsentgelt“

- 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 (vgl. Kapitel 6.1).

Ohne Angabe einer Betriebsnummer kann die Meldung nicht verarbeitet werden!

■ **Personengruppe**

- 400-Euro-Minijobber: Personengruppe 109
- kurzfristige Minijobber: Personengruppe 110
- Personen mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, 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 (vgl. Kapitel 6.2.1),

- z. B. 6 5 0 0 für 400-Euro-Minijobs
- 0 0 0 0 für kurzfristige Minijobs
- 0 0 0 0 für Personen mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, 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. Der Tätigkeitsschlüssel wurde zum 1. Dezember 2011 stichtagsbezogen umgestellt. Meldungen, die als Zeitraumbeginn (bei Anmeldungen) oder Zeitraumende ein Datum nach dem 30. November 2011 enthalten, sind mit dem neuen neunstelligen Tätigkeitsschlüssel zu übermitteln. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.arbeitsagentur.de > Sozialversicherung > Schlüsselverzeichnis > Schlüsselverzeichnis 2010.

■ **Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt**

Bei Abmeldungen, Jahresmeldungen und Unterbrechungsmeldungen ist für 400-Euro-Minijobber (Personengruppe 109) 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 (Personengruppe 110) und Personen mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, die ausschließlich zur gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind (Personengruppe 190), ist das Feld auszunutzen.

■ **Statuskennzeichen**

- 1 = Der Arbeitnehmer ist der Ehegatte, eingetragener, gleichgeschlechtlicher Lebenspartner oder Abkömmling (z. B. Sohn, Tochter, Enkelkind) des Arbeitgebers
- 2 = Der Arbeitnehmer ist geschäftsführender Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) oder einer Unternehmergesellschaft (UG -haftungsbeschränkt-)

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. Sie ist nur dann nicht vorzugeben, wenn besondere unfallversicherungsrelevante Sachverhalte durch die Vorgabe der UV-Gründe A07, A08 oder A09 abgebildet werden (vergleiche „UV-Grund“).

■ Gefahraristelle und Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers, dessen Gefahraristelle angewendet wird

Die Gefahraristelle ist dem aktuellen Veranlagungsbescheid des Unfallversicherungsträgers zu entnehmen. Die Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers, dessen Gefahraristelle angewendet wird, ist grundsätzlich identisch mit der Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers. Nur in den Fällen, in denen für besonders veranlagte Betriebsteile der Gefahraristelle eines anderen Unfallversicherungsträgers angewendet wird (fremdartige Unternehmen), ist die Betriebsnummer des anderen Unfallversicherungsträgers zu erfassen.

Diese Felder sind nur dann nicht zu füllen, wenn besondere unfallversicherungsrelevante Sachverhalte durch die Vorgabe eines UV-Grundes abgebildet werden (vergleiche „UV-Grund“). Grundsätzlich wird für die Beitragsberechnung nur eine Gefahraristelle herangezogen. Übt ein Arbeitnehmer in seiner Beschäftigung unterschiedliche Tätigkeiten aus, ist die Gefahraristelle der Tätigkeit maßgeblich, die der Arbeitnehmer überwiegend ausgeübt hat. Sofern in Ausnahmefällen innerhalb des zu meldenden Zeitraumes das unfallversicherungspflichtige Entgelt auf zwei Gefahraristellen 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 unterschied-

lichen Gefahraristellen aufgeteilt werden, sind jeweils die für die entsprechende Gefahraristelle erzielten Entgelte einzutragen. Der Meldezeitraum ist nicht aufzuteilen.

Das beitragspflichtige Entgelt zur Unfallversicherung ist nur dann nicht vorzugeben, wenn besondere unfallversicherungsrelevante Sachverhalte durch die Vorgabe eines UV-Grundes abgebildet werden (vergleiche „UV-Grund“).

■ **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 abgegeben werden.

Für Meldezeiträume ab 1. Januar 2010 sind die Arbeitsstunden zwingend anzugeben. Das Feld für geleistete Arbeitsstunden ist nur dann nicht zu füllen, wenn besondere unfallversicherungsrelevante Sachverhalte durch die Vorgabe eines UV-Grundes abgebildet werden (vergleiche „UV-Grund“).

■ **UV-Grund**

Bis zum 31. Mai 2011 bestand die Möglichkeit, einen Großteil besonderer unfallversicherungsrelevanter Sachverhalte abzubilden, lediglich über die Vorgabe einer fiktiven Gefahraristelle. Hierüber konnten jedoch nicht alle Besonderheiten gemeldet werden.

Seit dem 1. Juni 2011 können Arbeitgeber in den Entgeltmeldungen im Feld „UV-Grund“ Gründe angeben, warum kein vollständiger Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV) gemeldet wird. Die Vorgabe einer fiktiven Gefahraristelle ist somit entbehrlich.

In dem Feld „UV-Grund“ sind nur dann Eingaben vorzunehmen, wenn es sich um Besonderheiten handelt, die bei der Beitragsberechnung in der Unfallversicherung berücksichtigt werden müssen. Liegen keine Besonderheiten vor, bleibt das Feld „UV-Grund“ leer.

Die nachstehende Tabelle enthält eine Übersicht aller UV-Gründe nebst Erläuterungen sowie den jeweils erforderlichen bzw. möglichen Daten zur Unfallversicherung:

UV-Grund	bisherige fiktive Gefahraristelle	Erläuterung	erforderliche UV-Daten	entbehrliche UV-Daten
A07	77777777	Meldungen für Arbeitnehmer/ Mitarbeiter der UV-Träger	BBNR des UV-Trägers	Mitgliedsnummer, Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahraristelle angewendet wird, Gefahraristelle, UV-Entgelt und Arbeitsstunden
A08	88888888	Beitragsbemessung bei landwirtschaftlicher Berufsgenossenschaft	BBNR des UV-Trägers	Mitgliedsnummer, Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahraristelle angewendet wird, Gefahraristelle, UV-Entgelt und Arbeitsstunden
A09	99999999	Beitragsbemessung nicht nach dem Entgelt (z. B. Kopfpauschale)	BBNR des UV-Trägers	Mitgliedsnummer, Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahraristelle angewendet wird, Gefahraristelle, UV-Entgelt und Arbeitsstunden
B01	–	Entsparing von ausschließlich sozialversicherungspflichtigem Wertguthaben (Beitragspflicht in der UV bereits in der Ansparphase)	BBNR des UV-Trägers und Mitgliedsnummer	Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahraristelle angewendet wird, Gefahraristelle, UV-Entgelt und Arbeitsstunden
B02	–	Keine UV-Pflicht wegen Auslandsbeschäftigung	BBNR des UV-Trägers und Mitgliedsnummer	Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahraristelle angewendet wird, Gefahraristelle, UV-Entgelt und Arbeitsstunden
B03	–	UV-Freiheit gemäß SGB VII	BBNR des UV-Trägers und Mitgliedsnummer	Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahraristelle angewendet wird, Gefahraristelle, UV-Entgelt und Arbeitsstunden

Zusammenfassung

UV-Daten für einen Meldezeitraum	sind
bis 31. Dezember 2007	nicht erforderlich
ab 1. Januar 2008	gewünscht, aber nicht zwingend erforderlich
ab 1. Januar 2009	zwingend erforderlich, Ausnahme: Arbeitsstunden
ab 1. Januar 2010	zwingend erforderlich, einschließlich Arbeitsstunden

■ Einzugsstellennummer

Für die maschinelle Meldung von Minijobbern ist generell die Einzugsstellennummer 980 0000 6 zu verwenden.

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 Check-box „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 2012 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			
Land	PLZ	Ort	
D	44654	Ortsname	

Stornierung

Zeitraum: von 01.01.2012
bis 31.01.2012

Rechtskreis **) Ost: West:

Dauer-Beitragsnachweis **)

Korrekturbeitragsnachweis für
Nachweiszeiträume vor dem 1.1.2009 *)

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	4,90
Umlage - Mutterschaftsaufwendungen -	U2	0,98
Umlage zur Insolvenzgeldversicherung	INSO	0,28
einheitliche Pauschsteuer	St	14,00
Gesamtsumme		216,16
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	216,16
18.01.2012		

Datum

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

**) Zutreffendes ankreuzen

Notizen

Notizen

Notizen

KONTAKTDATEN ZUR MINIJOB-ZENTRALE

- Service-Telefon: 0355 2902-70799
montags - freitags 7.00 bis 19.00 Uhr
- Fax: 0201 384 979797
- minijob@minijob-zentrale.de
- www.minijob-zentrale.de

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: Februar 2012