

Minijobs

Informationen für Arbeitgeber
und Arbeitnehmer

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

die
minijobzentrale



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



Liebe Leserin, lieber Leser,

seit dem 1. April 2003 ist die Minijob-Zentrale die zentrale Einzugs- und Meldestelle für geringfügige Beschäftigungen. Die Minijob-Zentrale ist Teil der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Mit der Minijob-Zentrale ist die Abwicklung der Meldungen, Beitragsnachweise und Pauschalabgaben für alle Beteiligten vereinfacht worden. Arbeitgeber müssen nur mit einer einzigen Stelle abrechnen und nicht, wie früher, mit unterschiedlichen Krankenkassen und Finanzämtern. Auch bietet die Minijob-Zentrale ein einheitliches Service- und Informationsangebot rund um die Minijobs.

Mit dieser Broschüre informieren wir Sie über die wesentlichen gesetzlichen Regelungen und über den Service der Minijob-Zentrale.

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

Ihre Minijob-Zentrale

1. Versicherungsrecht..... 5

1.1	Allgemeines	5
1.2	400-Euro-Minijobs	6
1.2.1	Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt	6
1.2.2	Mehrere 400-Euro-Minijobs ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung.....	8
1.2.3	400-Euro-Minijobs neben versicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung	8
1.2.4	400-Euro-Minijobs mit Beitragsaufstockung durch den Arbeitnehmer.....	9
1.3	Kurzfristige Minijobs.....	10
1.3.1	Zwei Monate oder 50 Arbeitstage.....	11
1.3.2	Mehrere kurzfristige Minijobs.....	11
1.3.3	Befristung durch Rahmenarbeitsvertrag.....	12
1.3.4	Berufsmäßigkeit	13
1.4	Überschreiten der Verdienst- oder Zeitgrenzen	14
1.4.1	400-Euro-Minijobs	14
1.4.2	Kurzfristige Minijobs.....	15
1.5	Beschäftigungen von Studenten	15
1.6	Beschäftigungen von Praktikanten.....	17
1.7	Beschäftigungen von Grenzgängern	18
1.8	Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber	19
1.9	Beschäftigungen von bisher nicht krankenversicherten Minijobbern	20
1.10	Hinzuverdienst-/Anrechnungsgrenzen besonderer Personengruppen	20
1.11	Minijobs in Privathaushalten	21

2. Beitragsrecht..... 22

2.1	Allgemeines	22
2.2	Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung	22
2.3	Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	22
2.4	Aufstockungsbeiträge	23
2.5	Beschäftigungen von Studenten	23
2.6	Beschäftigungen von Praktikanten.....	24
2.7	Besonderheit in der Arbeitslosenversicherung.....	24

3. Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber 25

3.1	Allgemeines	25
3.2	Kreis der Arbeitgeber/Betriebsgröße	25
3.3	Umlagen.....	26
3.4	Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen.....	27
3.4.1	Erstattungsansprüche bei Krankheit.....	27
3.4.2	Erstattungsansprüche bei Schwangerschaft/Mutterschaft	28
3.4.3	Verfahren und Antragstellung.....	28

4. Steuerrecht..... 29

4.1	Allgemeines	29
4.2	Besteuerung des Arbeitsentgelts aus 400-Euro-Minijobs	29
4.2.1	Einheitliche Pauschsteuer von 2 %.....	29
4.2.2	Pauschale Lohnsteuer von 20 %	30
4.3	Besteuerung des Arbeitsentgelts aus kurzfristigen Minijobs.....	30
4.4	Besonderheit bei Wohnungseigentümergeinschaften	30

5. Abgaben an die Einzugsstelle Minijob-Zentrale 32

6. Beitrags- und Meldeverfahren..... 33

6.1	Allgemeines	33
6.2	Meldeverfahren	33
6.2.1	Meldungen für 400-Euro-Minijobber	34
6.2.2	Meldungen für kurzfristige Minijobber.....	35
6.3	Beitragsverfahren	35
6.3.1	Beitragszahlung.....	35
6.3.2	Beitragsfälligkeit	36
6.3.3	Beitragsnachweis.....	36

7. Leistungsansprüche aus Minijobs 37

7.1	Allgemeines	37
7.2	Krankenversicherung	37
7.3	Rentenversicherung	37
7.3.1	Pauschalbeiträge	37
7.3.2	Aufstockungsbeiträge.....	37

8. Arbeitsrecht..... 38

9. Empfehlung der Software „sv.net“ 40

9.1	Allgemeines	40
9.2	Leistungen der Software namens „sv.net“	40
9.3	Ausfüllen der elektronischen Meldung zur Sozialversicherung.....	41
9.4	Ausfüllen des elektronischen Beitragsnachweises für geringfügig Beschäftigte	44

1. Versicherungsrecht

1.1 Allgemeines

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

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

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

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

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

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

1.2 400-Euro-Minijobs

1.2.1 Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

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

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, daneben aber noch ein Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erhält, ist nicht mehr geringfügig beschäftigt.

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

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

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

Bei der Feststellung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts ist auch die Zahlung von schwankendem Arbeitsentgelt zu beachten. Wenn z.B. ein Minijobber im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt, so ist der regelmäßige Betrag nach denselben Grundsätzen wie für die Schätzung des Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung bei schwankenden Bezügen zu ermitteln.

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

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

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

Wird beispielsweise festgestellt, dass das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt in diesen Fällen 400 Euro nicht übersteigt, liegt ein 400-Euro-Minijob auch dann vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt wegen nicht voraussehbarer Umstände zeitweise höher ist.

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. Hierunter fallen zum Beispiel Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter in Sportvereinen, als Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren Tätigkeiten sowie die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen.

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

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

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

1.2.2 Mehrere 400-Euro-Minijobs ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung

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

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

1.2.3 400-Euro-Minijobs neben versicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung

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

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

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

1.2.4 400-Euro-Minijobs mit Beitragsaufstockung durch den Arbeitnehmer

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

Da Minijobber grundsätzlich versicherungsfrei in der Rentenversicherung sind, erwerben sie nur geringe Rentenansprüche dadurch, dass der Arbeitgeber Pauschalbeiträge entrichtet. Um vollwertige Rentenansprüche aufzubauen, haben sie aber die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten und so die Rentenversicherungsbeiträge aufzustocken.

Mit dem Verzicht auf die Versicherungsfreiheit sichert sich der Minijobber mit niedrigen eigenen Beiträgen vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Er kann damit alle Wartezeiten erfüllen (zum Beispiel für einen früheren Rentenbeginn), Ansprüche auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Rehabilitation) erwerben und den Versicherungsschutz für die Renten wegen Erwerbsminderung günstig aufrecht erhalten.

Arbeitnehmer, die von der Möglichkeit der Aufstockung Gebrauch machen, zahlen seit 1. Januar 2007 einen Eigenanteil, der 4,9 Prozent des Arbeitsentgelts beträgt. Das ist der Differenzbetrag zwischen dem vom Arbeitgeber zu zahlenden Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung (15 Prozent) und dem allgemeinen Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung, der seit 1. Januar 2007 19,9 Prozent beträgt.

Hierzu teilt der Minijobber seinem Arbeitgeber schriftlich mit, dass er auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet. Die Aufstockung beginnt dann am folgenden Tag, es sei denn, der Arbeitnehmer wünscht einen späteren Beginn. Möchte ein Arbeitnehmer ab Beschäftigungsbeginn von der Aufstockung Gebrauch machen, muss er seine Verzichtserklärung dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Beschäftigungsbeginn vorlegen. Grundsätzlich gilt jedoch: Eine rückwirkende Aufstockung wurde vom Gesetzgeber nicht vorgesehen, so dass der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit seine Rechtswirkung nur für die Zukunft entfaltet.

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gilt für die gesamte Dauer des 400-Euro-Minijobs und kann nicht widerrufen werden. Nach Aufnahme einer neuen geringfügig entlohnten Beschäftigung muss der Arbeitnehmer seinen Verzicht auf die Versicherungsfreiheit dem Arbeitgeber gegenüber erneut erklären, wenn er dies wieder will und zwar auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige anschließt.

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

ausgeübt wird. Der Arbeitnehmer muss daher alle Arbeitgeber über die abgegebene Verzichtserklärung informieren.

Mit Beginn der Aufstockung zieht der Arbeitgeber den Eigenanteil vom Lohn des Arbeitnehmers ab und überweist ihn zusammen mit den Pauschalbeiträgen an die Minijob-Zentrale. Reicht der Lohn dafür nicht aus, muss der Arbeitnehmer den fehlenden Betrag ausgleichen. Verdient der Arbeitnehmer regelmäßig weniger als 155 Euro monatlich wird der Aufstockungsbeitrag von mindestens 155 Euro berechnet (Mindestbeitragsbemessungsgrundlage).

Bei Mitgliedern berufsständischer Versorgungswerke (Ärzte, Architekten, Apotheker usw.), die von der Rentenversicherungspflicht befreit worden sind und einen 400-Euro-Minijob ausüben, hat der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit folgende Konsequenz: Die Beiträge zur Rentenversicherung sind an das berufsständische Versorgungswerk zu zahlen, wenn es sich entweder um eine berufsnahe Tätigkeit handelt, oder um eine zeitlich befristete Tätigkeit, für die das berufsständische Versorgungswerk den Erwerb einkommensbezogener Versorgungsanswartschaften gewährleistet (nähere Informationen hierzu erhält der Arbeitnehmer von seinem Versorgungswerk).

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

1.3 Kurzfristige Minijobs

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

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

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

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

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

1.3.1 Zwei Monate oder 50 Arbeitstage

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

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

1.3.2 Mehrere kurzfristige Minijobs

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

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

BEISPIEL Eine Verkäuferin arbeitet befristet

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

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

1.3.3 Befristung durch Rahmenarbeitsvertrag

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

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

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

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

BEISPIEL Eine Aushilfe nimmt am 01.07. eine Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 Euro auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 30.06. des Folgejahres befristet und sieht einen Arbeitseinsatz von 50 Arbeitstagen vor, von denen für das laufende Kalenderjahr 30 vereinbart sind. Die Aushilfe hat im laufenden Kalenderjahr bereits in der Zeit vom 01.01. bis 30.04. an insgesamt 25 Arbeitstagen gearbeitet. Die am 01.07. aufgenommene Beschäftigung ist nicht kurzfristig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung mehr als 50 Arbeitstage (55 Arbeitstage) im laufenden Kalenderjahr beträgt. Es handelt sich vielmehr um einen 400-Euro-Minijob, weil das monatliche Arbeitsentgelt 400 Euro nicht übersteigt. Dies gilt auch über den Jahreswechsel hinaus, weil bei kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

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

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

1.3.4 Berufsmäßigkeit

Ein kurzfristiger Minijob erfüllt nicht die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt regelmäßig 400 Euro im Monat übersteigt. Die Berufsmäßigkeit muss folglich nicht geprüft werden, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung 400 Euro nicht überschreitet. Außerdem braucht die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung nicht geprüft zu werden, wenn die Beschäftigung die Zeitgrenze von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen überschreitet und deshalb als nicht geringfügig anzusehen ist.

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

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

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

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

1.4 Überschreiten der Verdienst- oder Zeitgrenzen

1.4.1 400-Euro-Minijobs

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

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

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

1.4.2 Kurzfristige Minijobs

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

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

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

1.5 Beschäftigungen von Studenten

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

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

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

In der Rentenversicherung hingegen unterliegen auch ordentlich Studierende in einer neben dem Studium ausgeübten Beschäftigung, wie alle übrigen Arbeitnehmer, grundsätzlich der

Versicherungspflicht, es sei denn, die Beschäftigung wird im Rahmen eines versicherungsfreien Minijobs (400-Euro-Minijob oder kurzfristiger Minijob) ausgeübt.

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

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

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

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

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

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

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

1.6 Beschäftigungen von Praktikanten

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

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

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

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

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

Nicht vorgeschriebene Praktika während des Studiums, die aus Zweckmäßigkeitsgründen absolviert werden, unterscheiden sich in ihrer Art nicht von den vorgeschriebenen Praktika. Allerdings besteht keine Verpflichtung zur Ableistung des Praktikums. Wegen dieser fehlenden Verpflichtung werden solche Praktika auch nicht im Rahmen betrieblicher Berufsbildung ausgeübt. Die Minijob-

Regelungen gelten in diesem Fall. Hier sind die Arbeitgeber aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Regelung nicht zur Zahlung von Pauschalbeiträgen zur Rentenversicherung verpflichtet.

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

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

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

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

1.7 Beschäftigungen von Grenzgängern

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

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

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

- Haupt- und Nebenbeschäftigung in Deutschland, Wohnort in einem anderen EU-/EWR-Staat: Es gelten die deutschen Rechtsvorschriften.
Achtung: Der Arbeitnehmer sollte von der jeweils zuständigen Behörde im Wohnstaat prüfen lassen, ob die Ausübung eines Minijobs in Deutschland Einfluss auf einen bestehenden Sozialversicherungsschutz im Wohnstaat hat.
- Hauptbeschäftigung in Deutschland, Nebenbeschäftigung in einem anderen EU-/EWR-Staat, Wohnort in Deutschland: Es gelten die deutschen Rechtsvorschriften. Auch der ausländische Arbeitgeber der Nebenbeschäftigung hat Beiträge zur deutschen Sozialversicherung zu zahlen.
- Hauptbeschäftigung in einem anderen EU-/EWR-Staat, Nebenbeschäftigung in Deutschland, Wohnort in Deutschland: Es gelten die deutschen Rechtsvorschriften. Da es bei Mehrfachbeschäftigungen auf den Wohnort ankommt, sind in diesem Fall selbst dann die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden, wenn die Hauptbeschäftigung im Ausland ausgeübt wird.
- Hauptbeschäftigung in einem anderen EU-/EWR-Staat, Nebenbeschäftigung in Deutschland, Wohnort im Ausland: Es gelten die Vorschriften des anderen EWR-Staates. Die Nebenbeschäftigung muss nicht in Deutschland bei der Minijob-Zentrale gemeldet werden.

1.8 Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, ist unabhängig von der arbeitsvertraglichen Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

Von einem anderen Arbeitgeber ist auszugehen, wenn ein anderer Arbeitsvertrag mit einer anderen rechtlichen Person abgeschlossen wurde oder als abgeschlossen gilt. Dabei kommt es darauf an, dass der andere Arbeitgeber auch eigenständige Arbeitgeberfunktionen besitzt, also u.a. das Weisungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer auch tatsächlich in eigener Verantwortung ausübt. Die Vergabe einer Betriebsnummer ist kein Indiz für die Arbeitgeberbereienschaft.

Für die Beurteilung der Frage, ob eine Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber vorliegt, kommt es somit entscheidend auf die eigenständige Ausübung des Direktionsrechtes (Weisungsbefugnis) durch den Arbeitgeber an. Wird das Direktionsrecht letztlich - ggf. auch mittelbar - nur von einem Arbeitgeber ausgeübt, liegt ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vor.

1.9 Beschäftigungen von bisher nicht krankenversicherten Minijobbern

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

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

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

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

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

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

1.10 Hinzuverdienst-/Anrechnungsgrenzen besonderer Personengruppen

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

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

Diesbezügliche Auskünfte erteilt die jeweilige leistungszahlende Stelle.

1.11 Minijobs in Privathaushalten

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

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

2. Beitragsrecht

2.1 Allgemeines

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

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

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

2.2 Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

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

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

2.3 Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

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

2.4 Aufstockungsbeiträge

Wenn ein geringfügig entlohnter Beschäftigter auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet (vgl. 1.2.4), muss er in der Regel die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung (seit dem 1. Januar 2007 19,9 Prozent) selbst zahlen. Der Eigenanteil beträgt damit seit dem 1. Januar 2007 in der Regel nur 4,9 Prozent des Arbeitsentgelts. Der Arbeitgeber zieht ihm diesen Eigenanteil vom Lohn ab und leitet ihn zusammen mit dem Arbeitgeberanteil an die Minijob-Zentrale weiter.

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

- 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).

Für Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke muss der volle Rentenversicherungsbeitrag in der Regel an das zuständige Versorgungswerk abgeführt werden (vgl. 1.2.4).

2.5 Beschäftigungen von Studenten

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

2.6 Beschäftigungen von Praktikanten

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

2.7 Besonderheit in der Arbeitslosenversicherung

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

3. Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber

3.1 Allgemeines

Minijobber, die infolge Krankheit oder einer medizinischen Vorsorge- bzw. Rehabilitationsmaßnahme arbeitsunfähig sind, haben wie alle Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung – für längstens 42 Tage wegen derselben Erkrankung – entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Ferner sind Arbeitgeber im Rahmen der Regelungen des Mutterschutzgesetzes verpflichtet, der Minijobberin während der Zeit von Beschäftigungsverboten sowie der Zeit der Mutterschutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz Entgelt fortzuzahlen. Deswegen sieht der Gesetzgeber insbesondere für kleine bis mittlere Betriebe die Erstattung dieser Arbeitgeberaufwendungen vor. Die Knappschaft führt die Ausgleichsversicherung für alle Minijobber durch, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse der Minijobber versichert ist.

Der Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen wird seit dem 1. Januar 2006 durch das Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (AAG) geregelt.

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.

Ein Arbeitgeber beschäftigt in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer, wenn er im Vorjahr des zu beurteilenden Kalenderjahres für mindestens acht Monate nicht mehr als 30 Mitarbeiter beschäftigt hat.

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 Mitarbeiter beschäftigt hat. Aus Vereinfachungsgründen ist bei der Feststellung der Betriebsgröße jeweils von der Zahl der am Ersten des Kalendermonats beschäftigten Arbeitnehmer auszugehen.

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

Nicht mitgezählt werden:

- Auszubildende, gleichgestellt sind Volontäre und Praktikanten
- schwerbehinderte Menschen
- Bezieher von Vorruhestandsgeld
- Wehr- und Zivildienstleistende

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 Stiftungen, Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts
- Hausgewerbetreibende
- die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege einschließlich ihrer selbständigen und nichtselbständigen Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten, es sei denn, sie erklären schriftlich und unwiderruflich ihre Teilnahme. Diese Erklärung kann gegenüber jeder Krankenkasse abgegeben werden und gilt dann gegenüber allen Krankenkassen und Verbänden, die das Ausgleichsverfahren durchführen.

Am Ausgleichsverfahren bei Schwangerschaft / Mutterschaft nehmen 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. Diese Umlagen sind grundsätzlich sowohl für 400-Euro-Minijobber als auch für kurzfristige Minijobber zu entrichten. Die Umlagebeträge sind vom Arbeitsentgelt aller Arbeitnehmer zu bemessen.

Umlage 1 (U1)

Die U1 für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit beträgt derzeit 0,1 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts.

Umlage 2 (U2)

Die U2 für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft wird seit dem 1. Januar 2005 - bei unverminderten Leistungsansprüchen - nicht erhoben.

Weil der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erst nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses entsteht, ist die Umlage U1 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.

3.4 Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen

Folgende Erstattungsansprüche können vom Arbeitgeber geltend gemacht werden:

- Aufwendungen für Entgeltfortzahlung bei Krankheit nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) - bis zum 31. Dezember 2005 nur für Arbeiter und Auszubildende -
- Aufwendungen für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz (§14 Abs. 1 MuSchG)
- Aufwendungen für den Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten (§11 MuSchG)

3.4.1 Erstattungsansprüche bei Krankheit

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

Die Erstattung beträgt 80 Prozent des unter vorgenannten Voraussetzungen fortgezahlten Bruttoarbeitsentgelts abzüglich von einmalig gezahlten Arbeitsentgelten.

Nicht erstattet werden insbesondere Aufwendungen, welche der Arbeitgeber

- für die ersten 28 Tage eines Beschäftigungsverhältnisses erbracht hat,
- für mehr als 42 Tage der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit erbracht oder
- bis zum 31. Dezember 2005 für einen Angestellten erbracht hat.

Ebenfalls nicht erstattet werden die auf die Arbeitgeberaufwendung entfallenden Sozialversicherungsbeiträge sowie freiwillige Leistungen des Arbeitgebers. Die Sozialversicherungsbeiträge werden im Rahmen der 80-prozentigen Erstattung des Bruttoarbeitsentgelts pauschal abgegolten.

3.4.2 Erstattungsansprüche bei Schwangerschaft / Mutterschaft

Mutterschutzlohn

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

Die Erstattung beträgt 100 Prozent des durch den Arbeitgeber fortgezählten Entgelts während der Zeit von Beschäftigungsverboten bis zum Beginn der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz 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 nach dem Mutterschutzgesetz ist der Arbeitgeber zur Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld verpflichtet.

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

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

3.4.3 Verfahren und Antragstellung

Die Umlagen U1 und U2 entrichtet der Arbeitgeber zusammen mit den übrigen Abgaben an die Minijob-Zentrale.

Arbeitgeberaufwendungen werden ausschließlich auf Antrag nach geleisteter Entgeltfortzahlung erstattet. Das Antragsformular ist bei der Minijob-Zentrale erhältlich.

Es besteht die Möglichkeit, bereits mit dem Beitragsnachweis Erstattungsbeträge nach dem AAG (bis 31. Dezember 2005 nach dem Lohnfortzahlungsgesetz LFZG) von zu zahlenden Beiträgen abzuziehen. Auch in diesem Fall kann erst nach erfolgreicher Antragstellung das Erstattungsguthaben zum Ausgleich von Beitragsforderungen berücksichtigt werden.

4. Steuerrecht

4.1 Allgemeines

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

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

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

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

4.2 Besteuerung des Arbeitsentgelts aus 400-Euro-Minijobs

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

4.2.1 Einheitliche Pauschsteuer von 2 Prozent

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

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

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

4.2.2 Pauschale Lohnsteuer von 20 Prozent

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

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

4.3 Besteuerung des Arbeitsentgelts aus kurzfristigen Minijobs

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

Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei den Finanzverwaltungen.

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

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

4.4 Besonderheit bei Wohnungseigentümergeinschaften

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

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

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

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

Sind die Voraussetzungen erfüllt können auch einzelne Wohnungseigentümer einer Wohnungseigentümergeinschaft 10 Prozent der entstandenen Kosten für haushaltsnahe Dienstleistungen (max. 510 Euro im Jahr) von der zu zahlenden Einkommensteuer abziehen. Für jeden Kalendermonat in dem kein Beschäftigungsverhältnis besteht, vermindert sich der Höchstbetrag um ein Zwölftel.

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

5. Abgaben an die Einzugsstelle Minijob-Zentrale

	400-EURO-MINIJOBS	KURZFRISTIGE MINIJOBS
Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung	13 %	Keine
Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	15 %	Keine
Aufstockung der	ja, Aufstockung durch RV-Beiträge	Keine den Arbeitnehmer bis zum vollen RV-Beitrag
Einheitliche Pauschsteuer ¹⁾	2 %	Keine
Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgebereaufwendungen		
-Umlage U1	0,1 %	0,1 %
-Umlage U2	0,0 %	0,0 %

¹⁾ Die einheitliche Pauschsteuer wird ausschließlich von der Minijob-Zentrale eingezogen.

6. Beitrags- und Meldeverfahren

6.1 Allgemeines

Für die Abwicklung des Beitrags- und Meldeverfahrens mit der Minijob-Zentrale ist – wie bei anderen Einzugsstellen auch – eine bestimmte Vorgehensweise zu beachten. Die Arbeitgeber sind u.a. verpflichtet, den einzelnen Arbeitnehmer zu melden und die Höhe der geleisteten Abgaben nachzuweisen. Hierfür benötigen die Arbeitgeber eine achtstellige Betriebsnummer. Wenn noch keine Betriebsnummer vergeben wurde, muss sie bei der Zentralen Betriebsnummernstelle 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 bei der Zentralen Betriebsnummernstelle der Bundesagentur für Arbeit beantragen:

Postanschrift: Eschberger Weg 68 in 66121 Saarbrücken
Postfach: 101 844
Telefon Hotline: 01801 664466
E-Mail: betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de

6.2 Meldeverfahren

Auch für Minijobber gilt die Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung. Dies bedeutet, dass nicht nur An- und Abmeldungen, sondern generell auch alle anderen Meldungen zu erstatten sind.

Bis zum Dezember 2005 konnten Meldungen noch per Beleg, d. h. manuell erstellt werden. Seit dem 1. Januar 2006 dürfen Meldungen und Beitragsnachweise jedoch grundsätzlich nur noch durch Datenübertragung mittels zugelassener systemgeprüfter Programme oder maschinell erstellter Ausfüllhilfen übermittelt werden. Eine Übermittlung der Daten in Papierform oder auf Datenträgern ist daher in der Regel nicht mehr zulässig.

Für die Systemuntersuchung der Abrechnungsprogramme ist die Informationstechnische Service-stelle der Gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) zuständig. Eine Aufstellung der bereits systemgeprüften Programme finden Sie im Internet unter www.gkv-ag.de mit der Auswahl „Programmsysteme/Entgeltabr.software/systemuntersucht“.

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

Von den Einzugsstellen wurde eigens für die problemlose Übermittlung von Meldungen und Beitragsnachweisen auf maschinellem Wege die Meldehilfe „sv.net“ entwickelt. Weitere Hinweise hierzu finden Sie im Kapitel 9 in dieser Broschüre.

Ausnahmeregelung

Für den Minijob-Bereich hat der Gesetzgeber eine Ausnahmeregelung geschaffen. Mit dieser Regelung wird Arbeitgebern in eng begrenzten Fällen die Meldung in Papierform weiterhin ermöglicht. Nach dieser Bestimmung darf ein Arbeitgeber für seine Minijobber Meldungen und Beitragsnachweise in Papierform bei der Minijob-Zentrale einreichen, wenn

- eine Datenübermittlung durch Datenübertragung nicht möglich ist **und**
- er im privaten Bereich nicht gewerbliche Zwecke oder mildtätige, kirchliche, religiöse, wissenschaftliche oder gemeinnützige Zwecke im Sinne des § 10b Einkommensteuergesetz (EStG) verfolgt.

Der formlose Antrag auf Zulassung zur Abgabe von Meldungen und Beitragsnachweisen in Papierform ist bei der Minijob-Zentrale in 45115 Essen zu stellen. Im Antrag muss der Arbeitgeber die Zugehörigkeit zu den genannten Arbeitgebern darlegen und ausführen warum ihm eine Übermittlung durch Datenübertragung nicht möglich ist.

6.2.1 Meldungen für 400-Euro-Minijobber

Für 400-Euro-Minijobber müssen neben den An- und Abmeldungen auch Unterbrechungs- und Jahresmeldungen sowie Meldungen von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt erstattet werden. 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.

6.2.2 Meldungen für kurzfristige Minijobber

Bei kurzfristigen Minijobbern müssen nur An- und Abmeldungen erstattet werden. Im Unterschied zu anderen Beschäftigungsarten sind keine Unterbrechungsmeldungen, keine Jahresmeldungen und auch keine Meldungen über einmalig gezahltes Arbeitsentgelt abzugeben. Der kurzfristige Minijob ist unter Angabe der Personengruppe „110“ (kurzfristige Beschäftigung) zu melden. Ein Entgelt ist nicht anzugeben

6.3 Beitragsverfahren

6.3.1 Beitragszahlung

Die einfachste und bequemste Art der Beitragszahlung (inklusive Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen und Pauschalsteuern) ist es, der Minijob-Zentrale eine Einzugsermächtigung zu erteilen. So kann der Arbeitgeber sicher sein, dass die Beiträge fristgerecht abgebucht werden.

Die Einzugsermächtigung kann beim Service-Center der Minijob-Zentrale angefordert werden und wird ausgefüllt an die Minijob-Zentrale zurückgesendet bzw. gefaxt. Die Beiträge können aber auch auf eines der genannten Konten überwiesen werden:

BANK	BLZ	KONTO-NR.
Commerzbank, Cottbus	180 400 00	1 566 066
Deutsche Bank, Cottbus	120 700 00	5 110 382
Dresdner Bank, Cottbus	180 800 00	187 822 000
SEB, Essen	360 101 11	1 828 141 200
WestLB, Dortmund	440 500 00	666 644

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

6.3.2 Beitragsfälligkeit

Seit dem 1. Januar 2006 sind der Gesamtsozialversicherungsbeitrag sowie die Pauschalabgaben für geringfügig Beschäftigte in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Ein verbleibender Restbeitrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folge-monats fällig. Zu diesem Termin werden auch eventuelle Überzahlungen ausgeglichen.

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

Bei rückwirkend vorgenommener Wertstellung gilt der Buchungstag der Minijob-Zentrale als Tag der Zahlung. Bei der bargeldlosen Zahlung der Beiträge kommt es somit für die Rechtzeitigkeit der Zahlung auf die Wertstellung bzw. den Buchungstag zugunsten der Minijob-Zentrale an.

Wir weisen darauf hin, dass die Minijob-Zentrale bei nicht pünktlicher Zahlung gesetzlich verpflichtet ist, für jeden angefangenen Monat des Zahlungsverzuges einen Säumniszuschlag in Höhe von 1 Prozent des rückständigen, auf 50 Euro nach unten abgerundeten Betrages, zu erheben. Bitte berücksichtigen Sie bei Ihrer Beitragszahlung, dass Gutschriften aus dem Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber erst nach erfolgter Bewilligung Ihres Erstattungsantrags zur Tilgung Ihrer Beitragsschuld berücksichtigt werden können.

6.3.3 Beitragsnachweis

Mit dem Beitragsnachweis weist der Arbeitgeber vor dem Zahlungstermin die Höhe der für jeden Kalendermonat zu leistenden Abgaben nach.

Beitragsnachweise sind seit dem 1. Januar 2006 nur noch durch Datenübertragung mittels zugelassener systemgeprüfter Programme oder maschinell erstellter Ausfüllhilfen zu übermitteln. Die Übertragung der Daten in Papierform oder auf Datenträgern ist nicht mehr zulässig. Der Beitragsnachweis muss der Minijob-Zentrale spätestens am drittletzten Arbeitstag vor der Fälligkeit vorliegen.

Für die Systemuntersuchung der Abrechnungsprogramme ist die Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) zuständig. Eine Aufstellung der bereits systemgeprüften Programme finden Sie im Internet unter www.gkv-ag.de mit der Auswahl „Programmsysteme/Entgeltabr.software/systemuntersucht“.

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

Von den Einzugsstellen wurde eigens für die problemlose Übermittlung von Meldungen und Beitragsnachweisen auf maschinellem Wege die Meldehilfe „sv.net“ entwickelt. Weitere Hinweise hierzu finden Sie im Kapitel 9 in dieser Broschüre.

7. Leistungsansprüche aus Minijobs

7.1 Allgemeines

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

7.2 Krankenversicherung

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

7.3 Rentenversicherung

7.3.1 Pauschalbeiträge

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

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

7.3.2 Aufstockungsbeiträge

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

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

8. Arbeitsrecht

Arbeitgeber haben gegenüber ihren Arbeitnehmern eine Reihe von arbeitsrechtlichen Pflichten zu erfüllen. Dies gilt auch für Minijobs.

Der Arbeitgeber muss beispielsweise

- bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bis zu sechs Wochen lang Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer in Höhe des ihm zustehenden regelmäßigen Arbeitsentgelts leisten,
- bei Schwangerschaft im Rahmen der Regelungen des Mutterschutzgesetzes der Minijobberin während der Zeit von Beschäftigungsverboten sowie der Zeit der Mutterschutzfristen Entgelt fortzahlen,
- dem Arbeitnehmer bezahlten Erholungsurlaub gewähren und zwar mindestens für die Dauer des gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubsanspruchs (in der Regel vier Wochen),
- für die Arbeitszeit, die wegen eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt fortzahlen und
- Kündigungsfristen beachten. Soweit im Arbeitsvertrag keine anderen Regelungen getroffen wurden, kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von vier Wochen zum 15. des Monats oder zum Monatsende gekündigt werden.

Das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen, das sog. Nachweisgesetz, verpflichtet den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszuhändigen. Der Nachweis gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden. Die Niederschrift muss mindestens folgende Angaben enthalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn (bei befristeten Arbeitsverhältnissen auch die voraussichtliche Dauer) des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort (ggf. Hinweis auf verschiedene Arbeitsorte)
- Kurze Charakterisierung bzw. Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit
- Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts (einschließlich Zuschläge, Zulagen usw.)
- Vereinbarte Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Allgemeiner Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

WICHTIG Bei 400-Euro-Minijobs muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Aufstockungsmöglichkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung hinweisen. Der Minijobber kann hierdurch die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben, wenn er auf die Versicherungsfreiheit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet (vgl. 1.2.4).

Die Nachweispflicht entfällt, wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, der die durch das Nachweisgesetz geforderten Angaben enthält.

9. Empfehlung der Software „sv.net“

9.1 Allgemeines

Seit dem 1. Januar 2006 ist die Teilnahme am maschinellen Meldeverfahren gesetzlich verpflichtend vorgeschrieben. Die Software „sv.net“ (Sozialversicherung im Internet), ein Produkt der Firma ITSG, ist eine elektronische Ausfüllhilfe zur Unterstützung der Arbeitgeber bei der Erstellung von Meldungen und Beitragsnachweisen sowie deren Versand per E-Mail an die Minijob-Zentrale und die anderen gesetzlichen Krankenkassen. Es wurde als Gemeinschaftsprojekt der Gesetzlichen Krankenversicherung entwickelt und ist 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). Die Kosten für die Anschaffung und den Betrieb eines Personalcomputers sowie des Internetzugangs sind im Rahmen der Gewinnermittlung steuerlich absetzbar.

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

ITSG

Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH,

Postfach 600152 - 63095 Rodgau

Telefon Hotline: 0180 - 50093770 (24 Cent pro Minute)

Hotline E-Mail: hotline@itsg.de

Internet: www.itsg.de oder www.datenaustausch.de

Folgende Angaben werden benötigt:

- Betriebsnummer
- Firmenname
- Anschrift
- Ansprechpartner / Kontaktdaten

9.2 Leistungen der Software „sv.net“

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

Neben den individuellen Personalstammdaten der Mitarbeiter (Adressdaten) werden in „sv.net“ alle sozialversicherungsrechtlich erforderlichen Beschäftigungsdaten verwaltet, wie zum Beispiel die Beschäftigungszeiten und die 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

Grundsätzlich gilt: Je nach dem, 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 die Meldeart und dann den entsprechenden Meldegrund aus (z.B. Meldeart: „Anmeldung“ und Meldegrund: „10 Beginn der Beschäftigung“). Soll eine abgegebene Meldung storniert werden, wählen Sie zusätzlich „Stornierung einer“ aus. Bestätigen Sie mit „OK“.

■ 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. Kalenderjahrübergreifende Meldungen sind nicht zulässig.

■ **Betriebsnummer des Arbeitgebers**

Es ist die Betriebsnummer einzutragen, die dem Arbeitgeber von der Zentralen Betriebsnummernstelle der Bundesagentur für Arbeit zugeteilt ist. Ist eine Betriebsnummer noch nicht zugeteilt, ist sie bei der Zentralen Betriebsnummernstelle der Bundesagentur für Arbeit unverzüglich zu beantragen.

Ohne Angabe einer Betriebsnummer kann die Meldung nicht verarbeitet werden!

■ **Personengruppe**

Für 400-Euro-Minijobs ist ausschließlich Personengruppe 109 und für kurzfristige Minijobs ausschließlich Personengruppe 110 aus der Drop-down-Liste zu wählen.

■ **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. Punkt 6.2.1),

z.B. 6 5 0 0 für 400-Euro-Minijobs

0 0 0 0 für kurzfristige Minijobs

■ **Angaben zur Tätigkeit**

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

■ **Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt**

Bei Abmeldungen, Jahresmeldungen und Unterbrechungsmeldungen für 400-Euro-Minijobber (Personengruppe 109) ist das Bruttoarbeitsentgelt in Euro einzutragen, für das in dem angegebenen Beschäftigungszeitraum Beiträge entrichtet wurden bzw. zu entrichten waren.

Cent-Beträge von mehr als 49 sind nach oben, von weniger als 50 nach unten auf volle Euro-Beträge zu runden.

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

– die Versicherungsnummer der Beschäftigten ist bekannt –

Frau Maria Mustermann, geborene Schmidt, geboren am 1. Januar 1950 in Herne, Versicherungsnummer: 50 010150 S 500, wohnhaft: Musterstr. 10, 47111 Musterhausen, begann am 1. Januar 2007 bei der Firma Meier GmbH, Betriebsnummer 17302062 einen 400-Euro-Minijob als Aushilfe. Frau Mustermann ist deutsche Staatsangehörige.

Meldung zur Sozialversicherung									
Personalauswahl <input type="text"/>									
Versicherungsnummer					Personalnummer (freiwillige Angabe)				
50010150S500									
Name			Vorsatz		Zusatz		Titel		
Mustermann									
Vorname									
Maria									
Straße und Hausnummer (Anschrift nur bei Anmeldung und Anschriftenänderung)									
Musterstr. 10									
Land	Postleitzahl		Wohnort						
	47111		Musterhausen						
Grund der Abgabe		Entgelt in Gleitzone		Namensänderung		Änderung der Staatsangehörigkeit			
10		0		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			
Beschäftigungszeit									
von		bis		Betriebsnummer des Arbeitgebers		Personengruppe		Mehrfachbeschäftigung	Betriebsstätte
01.01.2007				17302062		109		<input type="checkbox"/>	Ost West
	KV	RV	ALV	PV	Angaben zur Tätigkeit			Aktuelle Staatsangehörigkeit	
	6	5	0	0	271 8 7			000	
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt					DM		Euro		Statuskennzeichen
(in DM ohne Pfennige / Euro ohne Cent)									
Wenn keine Versicherungsnummer angegeben werden kann:									
Geburtsname			Vorsatz		Zusatz		Geburtsort		
Geburtsdatum									
Geschlecht					männlich <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/>				
Nur bei erstmaliger Beschäftigung von nichtdeutschen Bürgern des Europäischen Wirtschaftsraumes:									
Geburtsland (Schlüssel der Staatsangehörigkeit)					Versicherungsnummer des Staatsangehörigkeitslandes				
Name der Einzugsstelle (Geschäftsstelle)					Datum				
98000006					19.01.2007				
Knappschaft allg. und Minijob-Zentrale					Firma				
					Meier GmbH				
					Straße				
					Privatstraße				
Land	PLZ		Ort						
	44654		Ortsname						

9.4 Ausfüllen des elektronischen Beitragsnachweises für geringfügig Beschäftigte

■ Arbeitgeber

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

■ Steuernummer des Arbeitgebers

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

■ Zeitraum

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

■ Dauer-Beitragsnachweis

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

■ Beiträge und Umlagen

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

BEISPIEL Die Meier GmbH beschäftigt seit dem 1. Januar 2007 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 *)	
17302062	999999999999999999	
Bezeichnung		
Meier GmbH		
Straße		
Privatstraße		
Land	PLZ	Ort
	44654	Ortsname

Zeitraum: von 01.01.2007
bis 31.01.2007

Rechtskreis **) Ost: West:

Dauer-Beitragsnachweis **)

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 Rentenversicherung der Arbeiter - voller Beitrag bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit -	0100	
Beiträge zur Rentenversicherung der Angestellten - voller Beitrag bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit -	0200	
Beiträge zur Rentenversicherung der Arbeiter für geringfügig Beschäftigte	0500	105,00
Beiträge zur Rentenversicherung der Angestellten für geringfügig Beschäftigte	0600	
Umlage - Krankheitsaufwendungen -	U1	0,70
Umlage - Mutterschaftsaufwendungen -	U2	
einheitliche Pauschsteuer	St	14,00
Gesamtsumme		210,70
Es wird bestätigt, dass die Angaben mit denen der Lohn- und Gehaltsunterlagen übereinstimmen und in diesen sämtliche Entgelte enthalten sind.		
	abzüglich Erstattung U1 / U2	
19.01.2007	zu zahlender Betrag/Guthaben	210,70

Datum

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





Minijob-Zentrale, 45115 Essen

Service-Center: 01801 200 504

Fax: 0201 384 979797

E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de

Unser Service-Center können Sie von
montags bis freitags von 7.00 bis 19.00 Uhr
(zum Ortstarif aus dem Festnetz der deutschen Telekom)
erreichen.

Selbstverständlich können Sie sich auch im Internet unter
www.minijob-zentrale.de informieren.

Impressum

Herausgeber:

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Referat Geschäftsführung, Kommunikation und

Öffentlichkeitsarbeit in Zusammenarbeit mit der Minijob-Zentrale

Pieperstraße 14-28, 44789 Bochum

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

Stand: März 2008