

Das sollten Sie wissen!

Minijobs im gewerblichen Bereich

einfach. informieren. anmelden.

die
minijobzentrale



Liebe Leserin, lieber Leser,

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

Die Minijob-Zentrale führt neben dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung und dem Einzug der Pauschalabgaben bei allen Minijobs im gewerblichen Bereich auch das Haushaltsscheck-Verfahren für Minijobs in Privathaushalten durch (siehe hierzu die Ausführungen unter „Versicherungsrecht“). Für diese Beschäftigungen übernimmt sie zugleich die Anmeldung zur gesetzlichen Unfallversicherung.

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

Während sich die gesetzlichen Bestimmungen für die kurzfristige Beschäftigung bis heute nie wesentlich verändert haben, reformierte der Gesetzgeber die geringfügig entlohnte Beschäftigung (450-Euro-Minijob) zuletzt zum 1. Januar 2013. Mit dieser Broschüre informieren wir Sie über die wesentlichen gesetzlichen Regelungen der Minijobs im gewerblichen Bereich. Dabei berücksichtigt sie sowohl das bis zum 31. Dezember 2012 geltende Recht, als auch die ab dem 1. Januar 2013 geltenden Minijob-Regelungen.

Ihre Minijob-Zentrale

Inhaltsübersicht

Versicherungsrecht

Allgemeines

450-Euro-Minijobs

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Überschreiten der Verdienstgrenze

Mehrere 450-Euro-Minijobs ohne versicherungspflichtige

Hauptbeschäftigung

450-Euro-Minijobs neben versicherungspflichtiger

Hauptbeschäftigung

Versicherungspflicht in der Rentenversicherung

Kurzfristige Minijobs

Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen

Arbeitsentgelt von maximal 450 Euro, die kein Minijob sind

Arbeitnehmer in oder aus anderen Staaten

Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

Hinzuverdienst-/Anrechnungsgrenzen besonderer

Personengruppen

Arbeitszeitkonten für Minijobber

Betriebliche Altersvorsorge / Entgeltumwandlung

Beitragsrecht

Allgemeines

Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Volle Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung

Besonderheit in der Arbeitslosenversicherung

Einzug der Insolvenzgeldumlage durch die Einzugsstellen

Beitrags- und Meldeverfahren

Allgemeines

Meldeverfahren

Besonderheiten bei Meldungen für 450-Euro-Minijobber

Besonderheiten bei Meldungen für kurzfristige Minijobber

5	Besonderheiten bei Meldungen für Personen mit beitrags-	
5	pflichtigem Arbeitsentgelt, die ausschließlich zur	
5	gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind	31
6	Sofortmeldung in bestimmten Wirtschaftszweigen	32
8	Beitragsverfahren	32
	Beitragsnachweis	32
9	Beitragsfälligkeit	32
	Beitragszahlung	33

Leistungsansprüche aus Minijobs

Allgemeines

Krankenversicherung

Rentenversicherung

Unfallversicherung

Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber

Steuerrecht

Allgemeines

Besteuerung des Arbeitsentgelts aus 450-Euro-Minijobs

Einheitliche Pauschsteuer von 2 Prozent

Pauschale Lohnsteuer von 20 Prozent

Besteuerung des Arbeitsentgelts aus kurzfristigen

Minijobs

Arbeitsrecht

Empfehlung der Software „sv.net“

Allgemeines

Leistungen der Software „sv.net“

Ausfüllen der elektronischen Meldung zur

Sozialversicherung

Ausfüllen des elektronischen Beitragsnachweises für
geringfügig Beschäftigte

Service



■ Minijobs sind nach wie vor attraktiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Versicherungsrecht

■ 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 ist durch die Wechselwirkung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – einschließlich einer angemessenen Entgeltzahlung – geprägt. Bei den sogenannten 1-Euro-Jobs handelt es sich 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. Beide Arten der geringfügigen Beschäftigung sind steuerpflichtig. Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung sowie die Wahl der in Frage kommenden Besteuerungsform obliegt dem Arbeitgeber.

Minijobs können auch in Privathaushalten ausgeübt werden. Ein Minijob im Privathaushalt liegt vor, wenn für einen privaten Haushalt Tätigkeiten verrichtet werden, die sonst gewöhnlich durch Angehörige des privaten Haushalts erledigt werden. Für Minijobs in Privathaushalten gelten besondere Regelungen. Über diese informiert die gesonderte Broschüre „Minijobs in

Privathaushalten“, die bei der Minijob-Zentrale erhältlich ist oder auf der Internetseite der Minijob-Zentrale unter „www.minijob-zentrale.de/download-center“ zur Verfügung steht.

Nach der Handwerksordnung (HwO) zulassungspflichtige handwerkliche Leistungen können nur erbracht werden, wenn der Arbeitgeber in die Handwerksrolle eingetragen ist. Hierfür sind besondere Voraussetzungen nötig (z. B. Meistertitel). Nähere Informationen über zulassungspflichtige handwerkliche Leistungen halten die Handwerkskammern bereit (www.handwerkskammer.de).

■ 450-Euro-Minijobs

Zum 1. Januar 2013 wurde die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro auf 450 Euro im Monat angehoben. Außerdem unterliegen geringfügig entlohnte Beschäftigte, die ihre Tätigkeit ab dem 1. Januar 2013 aufnehmen, der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Sie haben damit den vollen Schutz in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. Für Beschäftigungsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen und deren regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt nicht auf über 400 Euro angehoben wurde, hat die neue Rechtslage keine Auswirkungen. In nachfolgenden

Ausführungen wird die ab 1. Januar 2013 geltende Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro zugrunde gelegt.

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Bei der Prüfung, ob die für geringfügig entlohnte Beschäftigungen geltende Verdienstgrenze von 450 Euro im Monat überschritten wird, ist vom regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt auszugehen. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht. Dabei sind maximal 12 Monate anzusetzen. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf durchschnittlich im Jahr 450 Euro nicht übersteigen. Das entspricht einer Verdienstgrenze von maximal 5.400 Euro pro Jahr bei durchgehender mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung.

Bei Minijobs, die auf weniger als einen Monat befristet sind, ist bei der Prüfung der Verdienstgrenze ein anteiliger Monatswert zu errechnen:

$$\frac{450 \text{ Euro} \times \text{Kalendertage}}{30} = \text{anteiliger Monatswert}$$

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ist vorausschauend bei Beginn der Beschäftigung bzw. erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen zu ermitteln. Stellen Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden

Kalenderjahres eine neue vorausschauende Betrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts an, bestehen keine Bedenken. Eine erstmalige vorausschauende Betrachtung für eine im Laufe eines Kalenderjahres aufgenommene Beschäftigung kann demnach zu Beginn des nächsten Kalenderjahres durch eine neue jährliche Betrachtung für dieses Kalenderjahr ersetzt werden.

Dem regelmäßigen monatlichen Arbeitsverdienst sind auch einmalige Einnahmen hinzuzurechnen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden, wie zum Beispiel das Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld. Wer also 450 Euro monatlich verdient und zusätzlich noch Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erhält, ist nicht mehr geringfügig beschäftigt.

BEISPIEL

Eine Arbeitnehmerin verdient 430 Euro im Monat und erhält jedes Jahr im Dezember ein vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 300 Euro. Sie erzielt somit im Jahr 5.160 Euro plus 300 Euro Weihnachtsgeld; zusammen 5.460 Euro. Ihr monatlicher Verdienst beträgt folglich 455 Euro (5.460 Euro : 12). Damit liegt sie mit ihrem Verdienst über der 450-Euro-Grenze und ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Minijob-Regelungen finden in diesem Fall keine Anwendung.

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

BEISPIEL

Eine Arbeitnehmerin verdient 430 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 430 Euro. Damit liegt sie nicht über der 450-Euro-Grenze und ist bei der Minijob-Zentrale zu melden.

Schwankendes Arbeitsentgelt

Bei der Feststellung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts ist auch schwankendes Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Wenn z. B. ein Minijobber in einem Dauerarbeitsverhältnis saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt, hat der Arbeitgeber das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt zu schätzen. Bei einem geschätzten Jahresarbeitsentgelt (nicht Kalenderjahr) bis 5.400 Euro liegt ein 450-Euro-Minijob vor. Erweist sich diese Feststellung infolge nicht sicher vorhersehbarer Umstände im Nachhinein als falsch, ist der Beschäftigte nur für die Zukunft ab dem Zeitpunkt der Feststellung versicherungspflichtig bei seiner Krankenkasse.

Für die Vergangenheit behält die ursprünglich getroffene versicherungsrechtliche Beurteilung Gültigkeit.

BEISPIEL

Ein Kellner erzielt in den Monaten Oktober bis April voraussichtlich monatlich 410 Euro und in den Monaten Mai bis September monatlich 530 Euro. Das für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebende Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

Oktober bis April	(7 x 410 Euro ⇒)	2.870 Euro
Mai bis September	(5 x 530 Euro ⇒)	2.650 Euro
Summe		5.520 Euro

Das monatliche Entgelt beläuft sich auf 460 Euro (5.520 Euro : 12) und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro, so dass der Kellner ab Beschäftigungsbeginn versicherungspflichtig bei seiner Krankenkasse anzumelden ist.

Erhebliche Schwankungen

Eine erhebliche Schwankung liegt vor, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte Vollzeitbeschäftigung nur deshalb geringfügig entlohnt ausgeübt würde, weil die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres lediglich soweit reduziert werden, dass das Jahresarbeitsentgelt 5.400 Euro nicht übersteigt. Solche Beschäftigungen, die nicht dem natürlichen Betriebsablauf entsprechen

und vom Arbeitgeber künstlich in die Länge gezogen werden um geringfügig zu sein, laufen Gefahr, im Rahmen einer Überprüfung beanstandet zu werden.

BEISPIEL

Ein Minijobber erzielt in den Monaten Januar bis März monatlich 1.500 Euro und in den Monaten April bis Dezember monatlich 100 Euro.

Januar bis März	(3 x 1.500 Euro)	= 4.500 Euro
April bis Dezember	(9 x 100 Euro)	= 900 Euro
Summe	(4.500 + 900)	= 5.400 Euro

Klassische Schwankungen beim Arbeitsentgelt, die den betrieblichen Arbeitsabläufen und -prozessen geschuldet sind, und die der Arbeitgeber nachvollziehbar begründen kann, gefährden bei Einhaltung der (anteiligen) Jahresarbeitsentgeltgrenze grundsätzlich weiterhin nicht den Charakter einer durchgehend geringfügig entlohnten Beschäftigung. Dies gilt beispielsweise für im Jahresverlauf vorhersehbare Schwankungen des Arbeitsentgelts aufgrund anfallender Mehrarbeit wegen geplanter Urlaubsvertretungen.

Überschreiten der Verdienstgrenze

Überschreitet in einem 450-Euro-Minijob das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt den Betrag von 450 Euro, so liegt vom Tage des Überschreitens an kein Minijob mehr vor. Für die zurückliegende Zeit behält die ursprünglich getroffene versicherungsrechtliche Beurteilung Gültigkeit. Dies gilt grundsätzlich auch, wenn die Entgeltgrenze durch Aufnahme eines weiteren Minijobs überschritten wird.

Ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht automatisch zur Beendigung des Minijobs. 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 (450 Euro), sondern auch der jährlichen

Arbeitsentgeltgrenze (5.400 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 weiterhin geringfügig entlohnt beschäftigt, da es sich um ein gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Verdienstgrenze für die Dauer von einem Monat handelt.

Steuerfreie Einnahmen

Nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gehören einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt werden, soweit sie steuerfrei sind. Insbesondere zu erwähnen sind hier steuerfreie Aufwandsentschädigungen bis zu 2.400 Euro im Kalenderjahr (sogenannter Übungsleiterfreibetrag). Hierunter fallen zum Beispiel Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter in Sportvereinen, als Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren Tätigkeiten sowie die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen. Eine Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeführt, wenn sie – bezogen auf das Kalenderjahr – nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitberufs in Anspruch nimmt. Darüber hinaus sind Einnahmen bis zur Höhe von insgesamt 720 Euro (sogenannte Ehrenamtspauschale) im Kalenderjahr steuerfrei, wenn sie aus nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst oder Auftrag einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke erzielt werden. Diese Steuerbefreiung ist allerdings ausgeschlossen, wenn für die Ein-

nahmen aus dieser Tätigkeit - ganz oder teilweise – bereits der so genannte Übungsleiterfreibetrag 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 2.400 Euro bzw. 720 Euro kann anteilig (z. B. monatlich mit 200 Euro bzw. 60 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 200 Euro in Abzug gebracht. Es handelt sich um einen Minijob, weil das Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung des monatlichen Abzugbetrags von 200 Euro als Aufwandsentschädigung 450 Euro nicht übersteigt.

Mehrere 450-Euro-Minijobs ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung

Hat ein Arbeitnehmer, der keiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgeht, mehrere Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander, sind die Arbeitsentgelte

aus diesen Beschäftigungen zusammenzurechnen (nicht zu berücksichtigen sind Arbeitsentgelte aus kurzfristigen Beschäftigungen). Wird bei Zusammenrechnung mehrerer Minijobs die monatliche Grenze von 450 Euro überschritten, so handelt es sich nicht mehr um 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. Im Januar liegt noch ein Minijob vor, weil der Monatsverdienst nicht über 450 Euro liegt. Mit dem zweiten Minijob übersteigt das Arbeitsentgelt jedoch die 450-Euro-Grenze, sodass ab Februar Sozialversicherungspflicht in beiden Beschäftigungen besteht.

450-Euro-Minijobs neben versicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung

Arbeitnehmer, die bereits einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgehen, können daneben nur einen Minijob ausüben. Der zweite und jeder weitere Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist in der Regel versicherungspflichtig in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Lediglich Beiträge zur Arbeitslosenver-

sicherung 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 Minijob bei Arbeitgeber B auf. Hier verdient sie monatlich 160 Euro. Da es sich hierbei um den ersten Minijob handelt, wird dieser nicht mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. 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 in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung ist die Beschäftigung versicherungsfrei.

■ Versicherungspflicht in der Rentenversicherung

Minijobber,

- die nach dem 31. Dezember 2012 ihre geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) aufgenommen haben oder
 - deren Arbeitsentgelt sich nach dem 31. Dezember 2012 auf mehr als 400 Euro bis maximal 450 Euro erhöht (auch durch Zusammenrechnung mehrerer Minijobs)
- sind rentenversicherungspflichtig beschäftigt. Hierdurch

erwerben die Beschäftigten den vollen Schutz der gesetzlichen Rentenversicherung mit vergleichsweise niedrigen eigenen Beiträgen.

Der Arbeitgeber zahlt für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung. Der Minijobber trägt die geringe Differenz zum allgemeinen Beitragsatz. Den Eigenanteil des Minijobbers hält der Arbeitgeber von dem Arbeitsentgelt ein und leitet ihn zusammen mit den übrigen Abgaben an die Minijob-Zentrale weiter.

Minijobber, die nicht der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen möchten, können sich jederzeit - auch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses - von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht hat der Minijobber schriftlich bei dem Arbeitgeber zu beantragen. Ausgenommen von dieser Möglichkeit sind Minijobber, die bereits Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt haben. In diesem Fall bleibt der Minijobber weiterhin versicherungspflichtig und ihm steht kein Befreiungsrecht zu.

Wurde der Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreit, zahlt der Arbeitgeber weiterhin den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung. Der Minijobber zahlt aufgrund der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht keinen eigenen Beitrag mehr. Unterliegt der Minijobber nicht anderweitig

der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, fallen die Vorteile der Rentenversicherungspflicht weg. Unter anderem werden dem Minijobber nur anteilige Beitragsmonate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten angerechnet und das erzielte Arbeitsentgelt wird bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt.

Den Antrag des Arbeitnehmers nimmt der Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen. Er ist nicht an die Minijob-Zentrale zu senden. Möchte der Minijobber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen, kann der vorbereitete Befreiungsantrag verwendet werden. Dieser steht zum Download unter www.minijob-zentrale.de zur Verfügung.

In jedem Falle ist es ratsam, sich bei einer Auskunfts- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung über die persönlichen Folgen der Befreiung von der Versicherungspflicht zu informieren.

Weitere Informationen zu dem Thema „Versicherungspflicht in der Rentenversicherung“ finden Sie unter www.minijob-zentrale.de und in unserer Broschüre „Mit Minijobs die Rente sichern“.

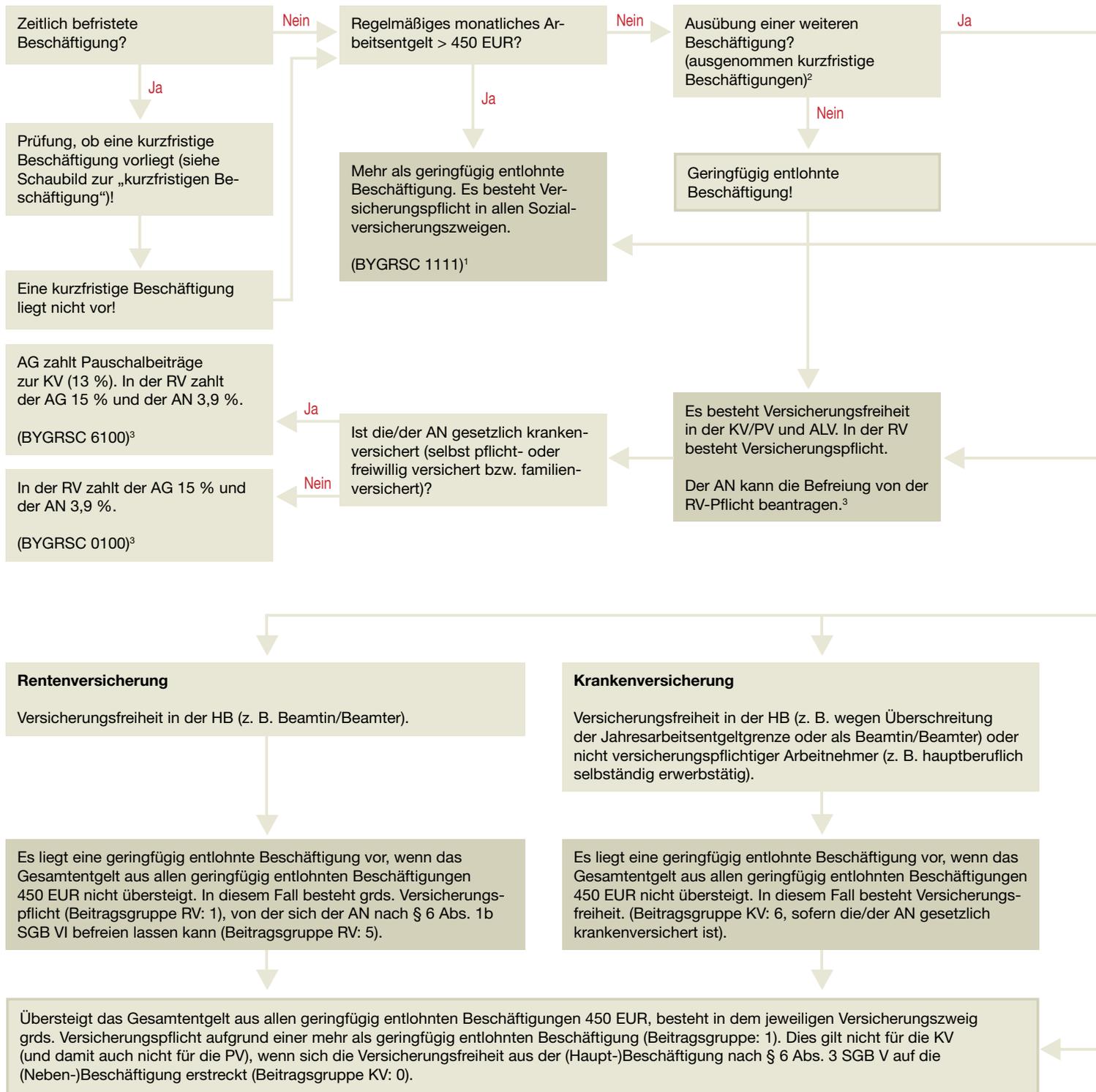
Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge (Minijobs bis 31. Dezember 2012)

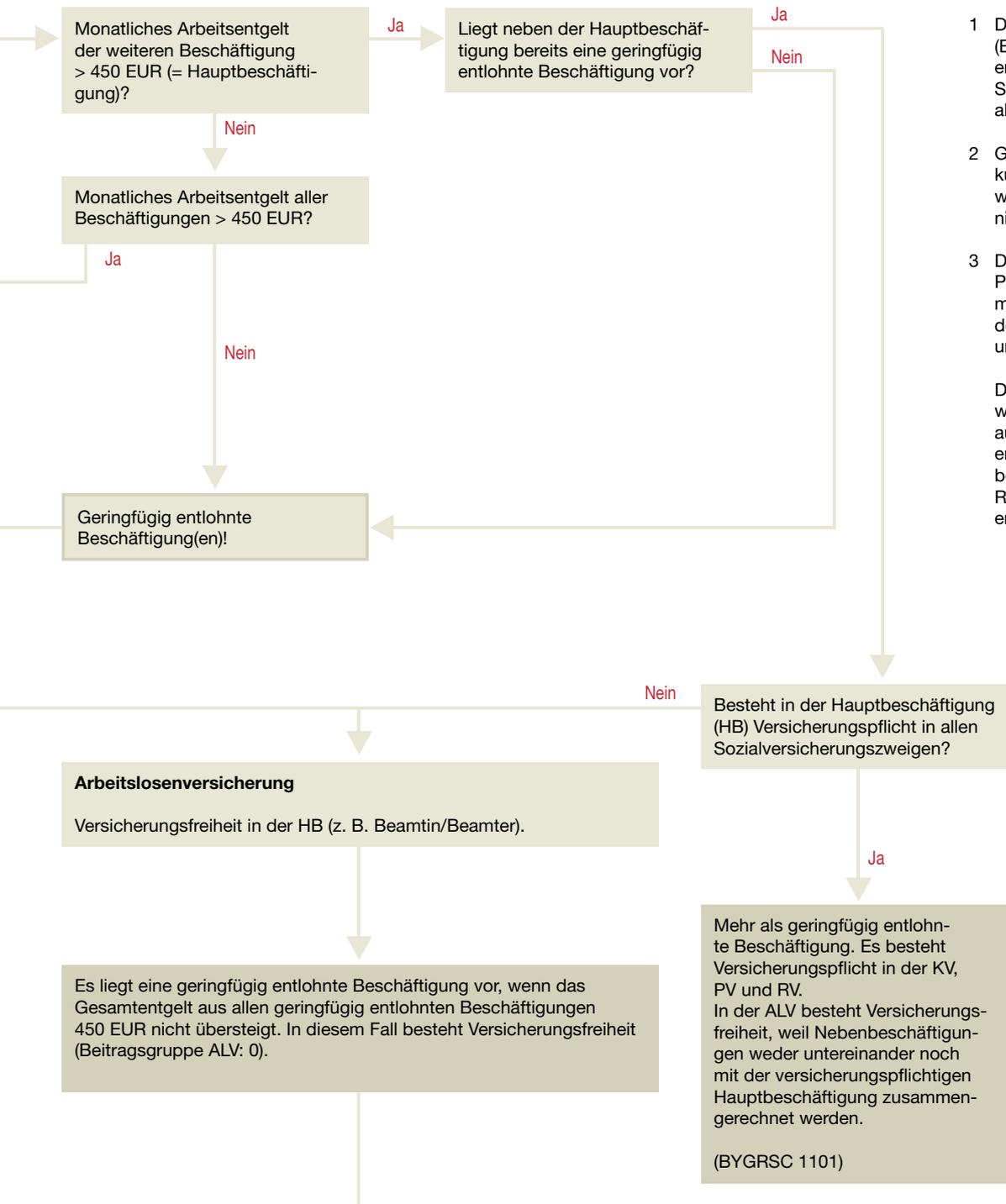
Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen wurden und deren Arbeitsentgelt weiterhin maximal 400 Euro beträgt, sind auch über den 31. Dezember 2012 hinaus versicherungsfrei in der Rentenversicherung.

Diese Minijobber können auch weiterhin während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses schriftlich auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten und vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung erwerben (Beitragsaufstockung).

Minijobber, die bereits vor dem 1. Januar 2013 Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt haben, bleiben weiterhin versicherungspflichtig in der Rentenversicherung. Die Möglichkeit sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen besteht hier nicht.

Prüfung des Vorliegens einer „geringfügig entlohnten Beschäftigung“ mit Beginn nach dem 31.12.2012

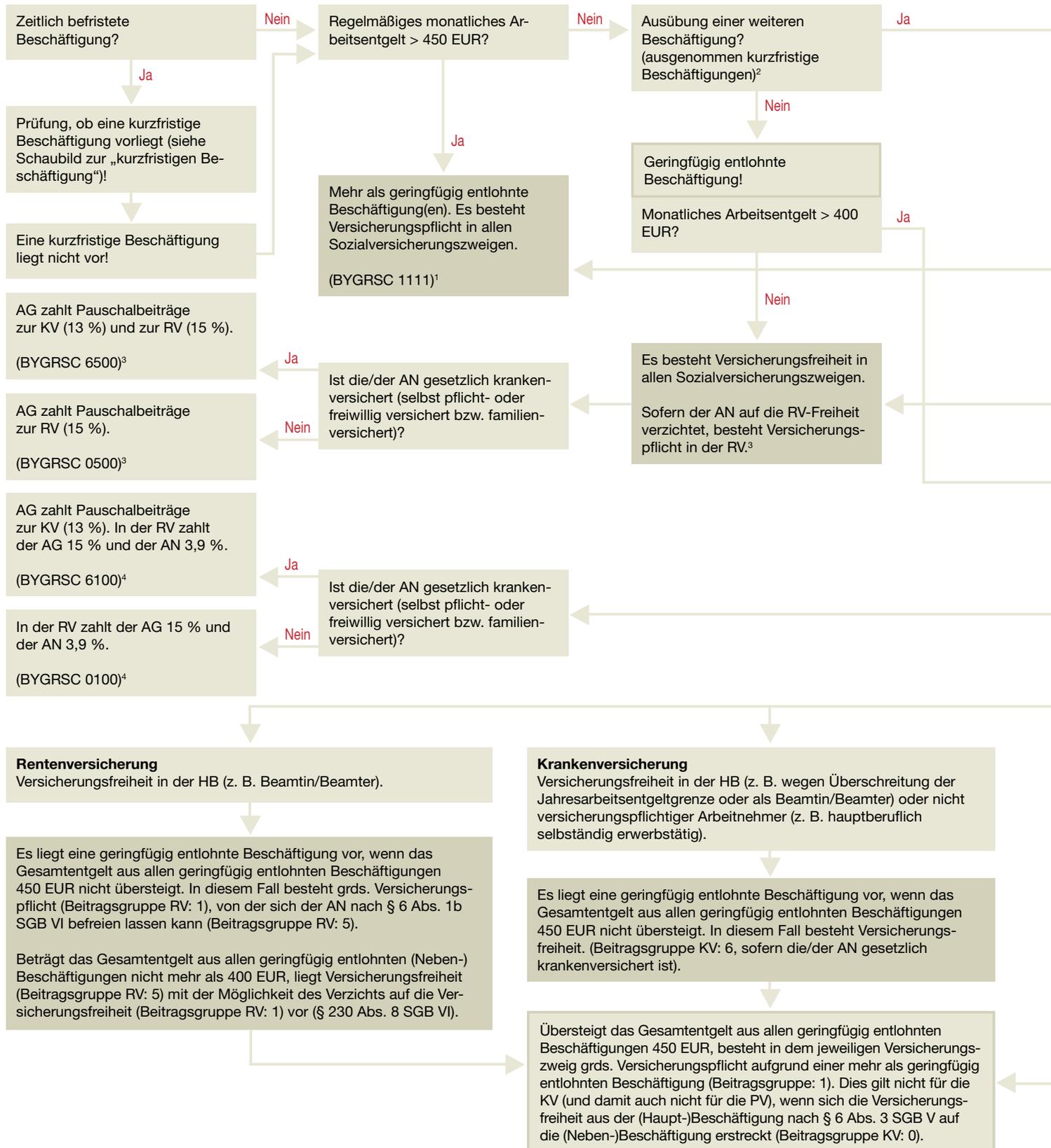


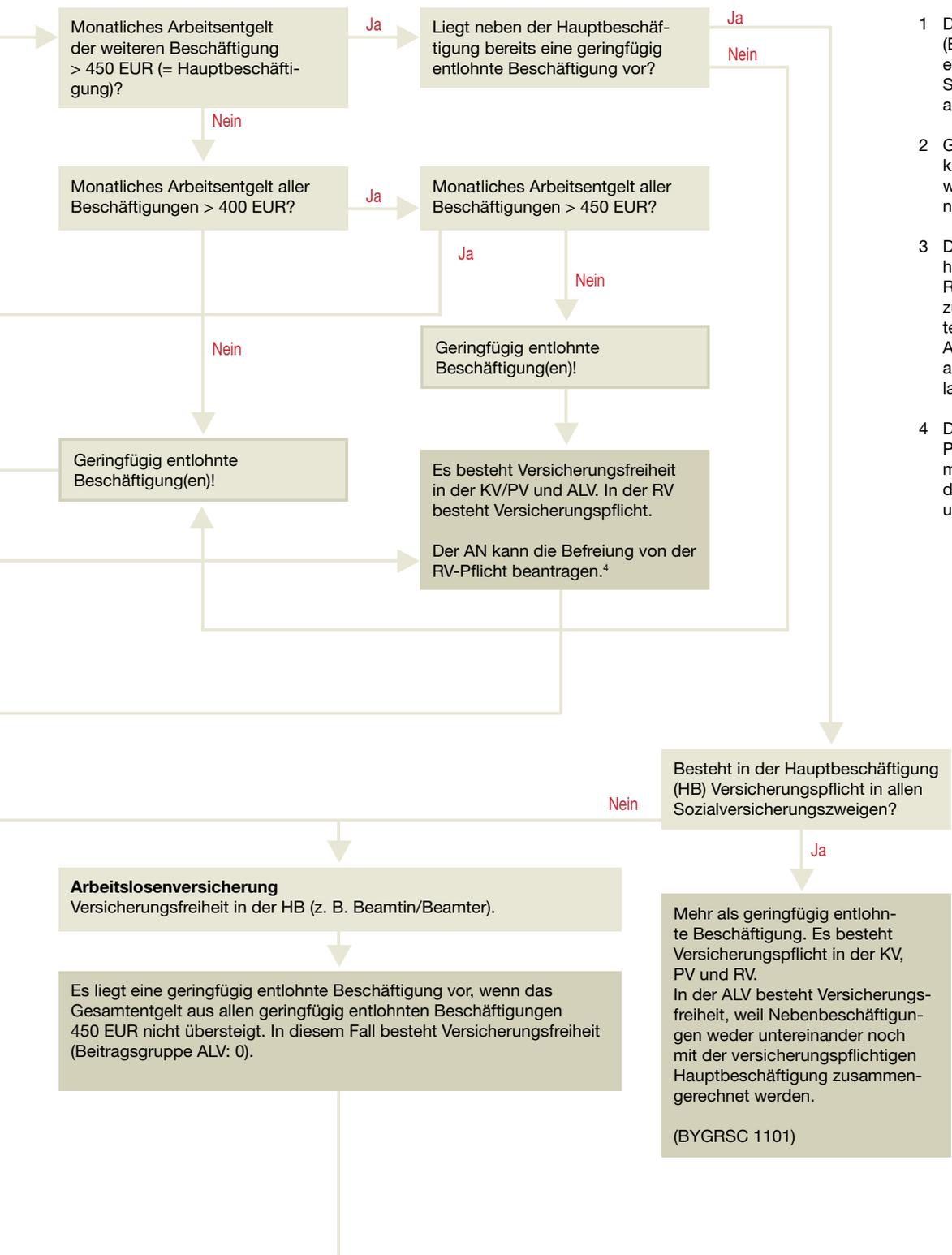


- 1 Der Beitragsgruppenschlüssel (BYGRSC) ist variabel, er könnte z. B. auch bei Schülern 1101 oder bei Regelaltersrentnern 3321 lauten.
- 2 Geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen werden nach § 8 Abs. 2 SGB IV nicht zusammengerechnet.
- 3 Die Befreiung von der RV-Pflicht ist auf Antrag des AN möglich. In diesem Fall zahlt der AN keinen Beitragsanteil und der BYGRSC lautet X500.

Dies gilt nicht, wenn in einer weiteren vor dem 1.1.2013 aufgenommenen geringfügig entlohten Beschäftigung bereits der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit erklärt wurde.

Prüfung des Vorliegens einer „geringfügig entlohnten Beschäftigung“ mit Beginn vor dem 1.1.2013





- 1 Der Beitragsgruppenschlüssel (BYGRSC) ist variabel, er könnte z. B. auch bei Schülern 1101 oder bei Regelaltersrentnern 3321 lauten.
- 2 Geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen werden nach § 8 Abs. 2 SGB IV nicht zusammengerechnet.
- 3 Die/Der Arbeitnehmer(in) hat die Möglichkeit, auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten und den Rentenversicherungsbeitrag des AG durch einen Eigenanteil aufzustocken. In diesem Fall lautet der BYGRSC X100.
- 4 Die Befreiung von der RV-Pflicht ist auf Antrag des AN möglich. In diesem Fall zahlt der AN keinen Beitragsanteil und der BYGRSC lautet X500.

Kurzfristige Minijobs

Neben den 450-Euro-Minijobs stellen die kurzfristigen Minijobs die zweite Art von Minijobs dar. Eine 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 450-Euro-Minijobs – nicht an. Auch fallen für kurzfristige Minijobs keine Sozialversicherungsbeiträge, sondern nur Umlagen an (siehe Übersicht über die gültigen Beitrags- und Umlagesätze).

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

BEISPIEL

Eine Verkäuferin nimmt am 15. November eine bis zum 15. Februar des Folgejahres befristete Beschäftigung (Fünf-Tage-Woche) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.500 Euro auf. Die Verkäuferin ist versicherungspflichtig, weil die Beschäftigung von vornherein auf mehr als zwei Monate befristet und deshalb nicht kurzfristig ist. Dem steht nicht entgegen, dass die Beschäftigungszeit in den beiden Kalenderjahren jeweils zwei Monate nicht überschreitet.

Ein sozialversicherungsfreier kurzfristiger Minijob liegt nicht vor, wenn dieser berufsmäßig ausgeübt wird (siehe hierzu Ausführungen unter „Berufsmäßigkeit“).

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.

Überschreiten der Zeitgrenze

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

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

BEISPIEL

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

Mehrere kurzfristige Minijobs

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

Sind bei einer Zusammenrechnung Zeiten, in denen die Beschäftigung regelmäßig an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wurde, und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit von weniger als fünf Tagen zu berücksichtigen,

dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 50 Arbeitstagen auszugehen.

BEISPIEL

Eine Verkäuferin arbeitet befristet vom 3. Mai bis zum 28. Juni (Fünf-Tage-Woche) 40 Arbeitstage (57 Kalendertage) beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 Euro vom 3. August bis zum 30. September (Drei-Tage-Woche) 27 Arbeitstage beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 700 Euro. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist ein kurzfristiger Minijob, weil die Grenze von zwei Monaten nicht überschritten wird. Für die Beurteilung der Beschäftigung beim Arbeitgeber B ist die Zeit der Beschäftigung beim Arbeitgeber A zu berücksichtigen.

Dabei ist für die Prüfung ob die Zeitgrenze überschritten wird einheitlich von 50 Arbeitstagen auszugehen, weil die Beschäftigung beim Arbeitgeber B an weniger als fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B ist demnach kein kurzfristiger Minijob, weil bereits zu Beginn feststeht, dass sie zusammen mit der Beschäftigung beim Arbeitgeber A die Grenze von 50 Arbeitstagen überschreitet. Sie ist auch kein 450-Euro-Minijob, weil das monatliche Arbeitsentgelt mehr als 450 Euro beträgt, so dass die Beschäftigung beim Arbeitgeber B versicherungspflichtig ist.

Befristung durch Rahmenvertrag

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 zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen eines 450-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 Rahmenvertrag 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 Rahmenvertrag mit einer Befristung bis zu einem Jahr und einer Begrenzung auf maximal 50 Arbeitstage abgeschlossen, kann im Regelfall vom Beginn des neuen Rahmenvertrages an wiederum von einem kurzfristigen Minijob ausgegangen werden.

Bei der Prüfung der Frage, ob der Zeitraum von 50 Arbeitstagen überschritten wird, ist nicht auf das Jahr, sondern auf das

Kalenderjahr abzustellen. Die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Minijobs müssen innerhalb des Zeitraums vom 1. Januar bis 31. Dezember eines Jahres zusammengerechnet werden. Für Beschäftigungen, die aufgrund eines Rahmenvertrags nach dem 1. Januar eines Jahres beginnen, ist zusätzlich zu beachten, dass der Arbeitseinsatz bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres an nicht mehr als 50 Arbeitstagen erfolgen darf. Dabei sind auch Zeiten einer eventuellen Vorbeschäftigung ab 1. Januar zu berücksichtigen.

BEISPIEL

Eine Aushilfe nimmt am 1. Juli eine Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 Euro auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 30. Juni des Folgejahres befristet und sieht einen Arbeitseinsatz von 50 Arbeitstagen vor, von denen für das laufende Kalenderjahr 30 vereinbart sind. Die Aushilfe hat im laufenden Kalenderjahr bereits in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April an insgesamt 25 Arbeitstagen gearbeitet. Die am 1. Juli aufgenommene Beschäftigung ist nicht kurzfristig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung mehr als 50 Arbeitstage (55 Arbeitstage) im laufenden Kalenderjahr beträgt. Es handelt sich vielmehr um einen 450-Euro-Minijob, weil das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro nicht übersteigt. Dies gilt auch über den Jahreswechsel hinaus, weil bei Beschäftigungen, die das Kalenderjahr überschreiten, eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

Werden Arbeitnehmer ohne Rahmenvertrag 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.

Berufsmäßigkeit

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

Die Berufsmäßigkeit ist nur bei kurzfristigen Beschäftigungen zu prüfen, bei denen die (anteilige) Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro überschritten wird und die Zeitgrenzen von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen eingehalten werden. Liegt Berufsmäßigkeit vor, ist die Beschäftigung versicherungspflichtig bei der zuständigen Krankenkasse zu melden.

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

BEISPIEL

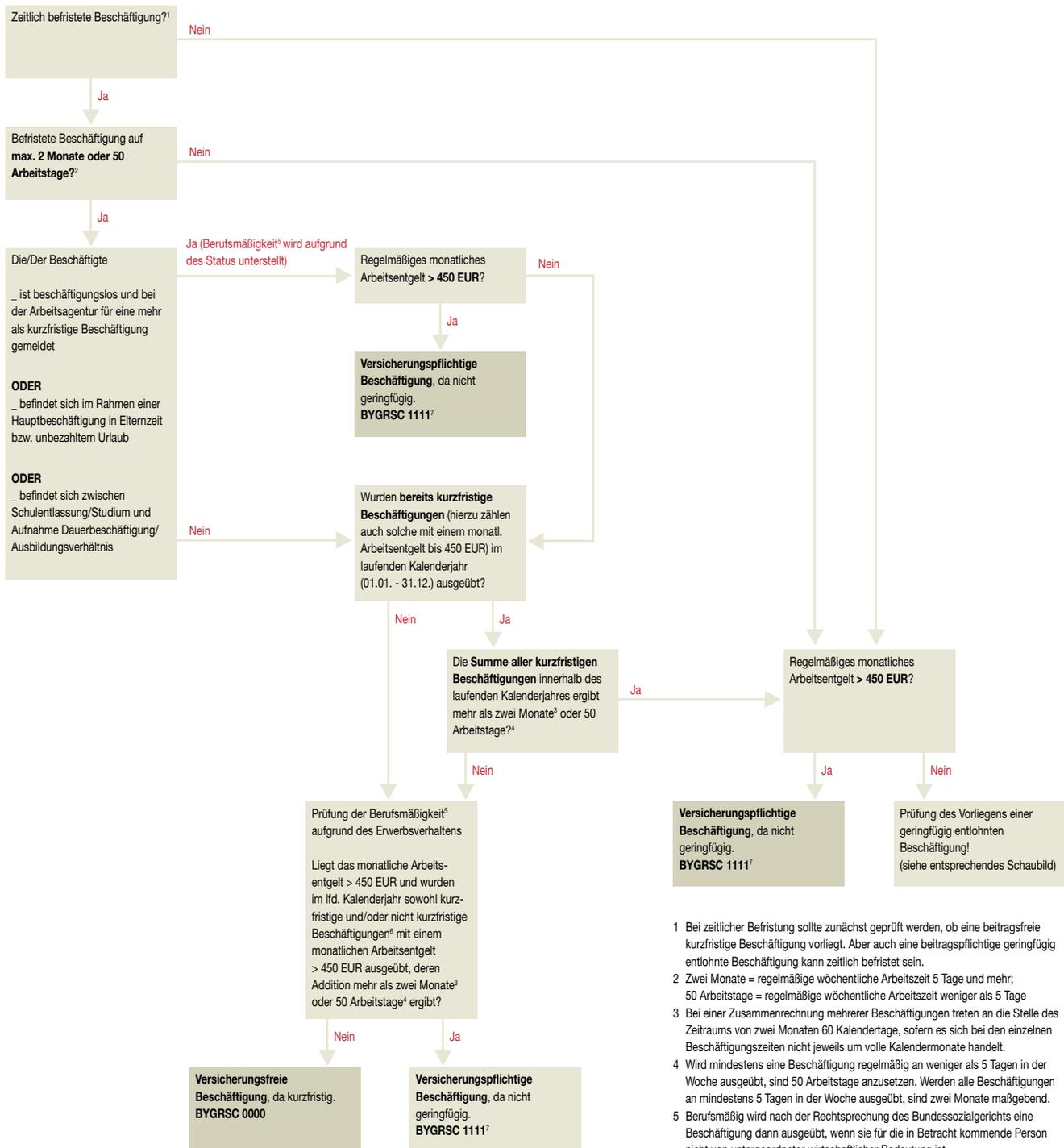
Ein Bezieher von Arbeitslosengeld vereinbart eine auf zwei Tage (Samstag und Sonntag) befristete Beschäftigung als Kellner zu je sieben Stunden; das Arbeitsentgelt beträgt pro Tag 50 Euro.

Da der Arbeitnehmer als Bezieher von Arbeitslosengeld als berufsmäßig Beschäftigter anzusehen ist und das Arbeitsentgelt für den Beschäftigungszeitraum (100 Euro) die anteilige Arbeitsentgeltgrenze von 30 Euro (450 Euro mal 2 Tage durch 30) übersteigt, liegt unabhängig von der Dauer keine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung vor.

Berufsmäßigkeit ist nicht anzunehmen, wenn die kurzfristige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird.

Weitere Informationen zur Berufsmäßigkeit können Sie der „Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit“ entnehmen, die Sie unter www.minijob-zentrale.de finden.

Prüfung des Vorliegens einer „kurzfristigen Beschäftigung“



- 1 Bei zeitlicher Befristung sollte zunächst geprüft werden, ob eine beitragsfreie kurzfristige Beschäftigung vorliegt. Aber auch eine beitragspflichtige geringfügig entlohnte Beschäftigung kann zeitlich befristet sein.
- 2 Zwei Monate = regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 5 Tage und mehr; 50 Arbeitstage = regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als 5 Tage
- 3 Bei einer Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen treten an die Stelle des Zeitraums von zwei Monaten 60 Kalendertage, sofern es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten nicht jeweils um volle Kalendermonate handelt.
- 4 Wird mindestens eine Beschäftigung regelmäßig an weniger als 5 Tagen in der Woche ausgeübt, sind 50 Arbeitstage anzusetzen. Werden alle Beschäftigungen an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt, sind zwei Monate maßgebend.
- 5 Berufsmäßig wird nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.
- 6 Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, können nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet werden. Zeiten der Meldung als Ausbildung- oder Arbeitsuchender mit Beschäftigungslosigkeit stehen den Beschäftigungszeiten gleich.
- 7 Der BYGRSC ist variabel, er kann z. B. auch bei Besuch einer allgemein bildenden Schule 1101 oder bei Bezug einer Regelaltersrente 3321 lauten.

■ Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von maximal 450 Euro, die kein Minijob sind

Die Minijob-Regelungen gelten nicht für Personen, die

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

■ Arbeitnehmer in oder aus anderen Staaten

Grundsätzlich gelten für Arbeitnehmer aus dem Ausland, die in Deutschland einer Beschäftigung nachgehen, die gleichen Vorschriften zur sozialen Sicherheit wie für deutsche Arbeitnehmer. Arbeitgeber, die einen ausländischen Arbeitnehmer als Minijobber beschäftigen, sind somit in der Regel verpflich-

tet, Meldungen an die Minijob-Zentrale zu übermitteln und entsprechende Abgaben zu leisten.

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

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

Mehrere Beschäftigungen im In- und Ausland

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

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

Achtung: Der Arbeitnehmer sollte von der jeweils zuständigen Behörde im Wohnstaat prüfen lassen, ob die Ausübung eines Minijobs in Deutschland Einfluss auf einen bestehenden Sozialversicherungsschutz im Wohnstaat hat. Wer in Deutschland nur einen Minijob ausübt, erwirbt dadurch keinen Krankenversicherungsschutz und muss sich selbst versichern.

Entsendung ins Ausland

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

Entsendung aus dem Ausland

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

■ Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

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

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

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

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

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

■ 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 450 Euro hinzuverdienen, ohne Gefahr laufen zu müssen, dass ihre Rente gekürzt wird. Auskünfte erteilt jeweils die Stelle, die die Leistung zahlt.

■ Arbeitszeitkonten für Minijobber

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. Bei der Prüfung, ob die Entgeltgrenze von 450 Euro im Monat eingehalten wird, ist bei Beschäftigungsbeginn vorausschauend auf einen 12-Monats-Zeitraum abzustellen.

Der Arbeitgeber prüft hierzu, ob die Einnahmen aus dem Beschäftigungsverhältnis inklusive einmalig gezahlter Arbeitsentgelte innerhalb des Jahreszeitraums 5.400 Euro übersteigen. Ist dies der Fall, handelt es sich von Anfang an nicht um einen geringfügig entlohnenden Minijob, sondern um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Für die Annahme eines Minijobs ist es dabei nicht zwingend erforderlich, dass die Entgeltgrenze von 450 Euro in jedem Monat des Beurteilungszeitraums von 12 Monaten eingehalten wird. Wenn insbesondere aus Gründen der Saisonwirtschaft oder zur Abdeckung von Auftragspitzen die Arbeitszeiten schwanken und in einzelnen Monaten über 450 Euro erwirtschaftet werden, liegt gleichwohl noch ein 450-Euro-Minijob vor, wenn die Jahresarbeitsentgeltgrenze von 5.400 Euro eingehalten wird.

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

Verdienstgrenze von Minijobs einzuhalten und gleichzeitig den Personaleinsatz flexibel zu planen.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie unter www.minijob-zentrale.de oder in unserer Broschüre „Flexible Arbeitszeitregelungen“.

■ Betriebliche Altersvorsorge / Entgeltumwandlung

Arbeitsentgelt aus einem Beschäftigungsverhältnis kann grundsätzlich zur Finanzierung einer Betrieblichen Altersvorsorge verwendet werden. Dies gilt auch für Minijobs.

Die für die betriebliche Altersvorsorge verwendeten Entgeltbestandteile zählen nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, soweit sie 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigen. Im Kalenderjahr 2013 sind dies 2.784 Euro (4 Prozent von 69.600 Euro)

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro nicht übersteigt.

BEISPIEL

Ein Arbeitnehmer verdient 680 Euro im Monat. Zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge werden 232 Euro monatlich (2.784 Euro im Jahr) aufgewandt. Das an den Arbeitnehmer ausgezahlte Arbeitsentgelt beläuft sich auf 448 Euro. Somit liegt eine geringfügige Beschäftigung vor.

Minijobber haben gegenüber dem Arbeitgeber nur dann einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersvorsorge, wenn sie volle Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen. Ein Rechtsanspruch besteht nur für Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Bei Arbeitnehmern, die von der Rentenversicherungspflicht befreit wurden, sind Entgeltumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge davon abhängig, ob der Arbeitgeber freiwillig bereit ist, dem Anliegen des Arbeitnehmers stattzugeben.



■ Pauschale Abgaben vereinfachen die Abrechnung von Minijobs.

Beitragsrecht

■ Allgemeines

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

450-Euro Minijobs sind sozialversicherungsfrei in der Krankenversicherung und Arbeitslosenversicherung. In der Pflegeversicherung sind sie nicht versicherungspflichtig. Rentenversicherungspflicht besteht für geringfügig entlohnte Beschäftigungen ab 1. Januar 2013. Der Arbeitgeber zahlt in der Regel pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung und Umlagebeträge zum Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft sowie die Insolvenzgeldumlage. Der Arbeitnehmer zahlt bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung einen Eigenanteil.

Kurzfristige Beschäftigungen

Bei kurzfristigen Minijobs zahlen weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. Hier fallen in der Regel nur die Umlagebeträge zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft sowie die Insolvenzgeldumlage an. Beide Formen der geringfügigen Beschäftigung unterliegen grundsätzlich der Steuerpflicht (siehe hierzu Ausführungen unter „Steuerrecht“). Hinzu kommt, dass geringfügig Beschäftigte beim zuständigen Unfallversicherungsträger zur gesetzlichen Unfallversicherung anzumelden sind.

Wenn weder die Voraussetzungen für einen 450-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.

■ Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Der Arbeitgeber zahlt für einen Minijobber einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung. Dies gilt allerdings nur, wenn der Beschäftigte in der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung pflicht-, freiwillig oder familienversichert ist. Der Pauschalbeitrag muss beispielsweise auch für Personen entrichtet werden, die bereits aufgrund ihrer Hauptbeschäftigung Krankenversicherungsbeiträge ausgehend von der Beitragsbemessungsgrenze zahlen.

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

■ Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

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

■ Volle Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung

Für einen Minijobber, der versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung ist (siehe hierzu Ausführungen unter „Versicherungspflicht in der Rentenversicherung“), zahlt der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung.

Den vom Arbeitnehmer aufzubringenden Eigenanteil zieht der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ab und leitet diesen zusammen mit dem Arbeitgeberanteil an die Minijob-Zentrale weiter.

Mindestbeitrag

Verdient der Arbeitnehmer in seinem 450-Euro-Minijob (oder in mehreren Minijobs dieser Art zusammen) weniger als 175 Euro monatlich, ist der Gesamtbeitrag mindestens von 175 Euro zu berechnen. Er beträgt damit monatlich wenigstens 33,08 Euro. Zu beachten ist dabei, dass der Arbeitgeber seinen Anteil nur vom tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt trägt und der Rest bis zu dem (aus dem Mindestentgelt errechneten) Mindestbeitrag vom Arbeitnehmer aufzubringen ist. Die Beiträge berechnen sich in diesen Fällen wie folgt:

1. SCHRITT

Der volle Beitragssatz zur Rentenversicherung wird von der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 Euro berechnet (Gesamtbeitrag).

2. SCHRITT

Der vom Arbeitgeber zu tragende Beitragsanteil wird berechnet.

3. SCHRITT

Durch Abzug des Arbeitgeberanteils vom Gesamtbeitrag ergibt sich der Beitragsanteil, den der Arbeitnehmer selbst zahlen muss.

BEISPIEL

Der Arbeitnehmer verdient monatlich 100 Euro. Der Arbeitgeber zahlt im gewerblichen Bereich 15 Euro (15 Prozent von 100 Euro). Der Beitrag des Arbeitnehmers beträgt 18,08 Euro (18,9 Prozent von 175 Euro = 33,08 Euro \cdot 15 Euro).

■ Besonderheit in der Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung sind Minijobs generell beitragsfrei. Dies gilt auch für Nebenbeschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt bis 450 Euro im Monat, die wegen Zusammenrechnung mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nicht als Minijob gemeldet werden können, weil es sich nicht um den ersten 450-Euro-Minijob handelt. In diesen Fällen besteht in der Nebenbeschäftigung generell zwar Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung, nicht jedoch in der Arbeitslosenversicherung.

■ Einzug der Insolvenzgeldumlage durch die Einzugsstellen

Mit der Insolvenzgeldumlage werden die Insolvenzgeldansprüche der Arbeitnehmer für ausgefallenen Lohn im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers finanziert. Der Einzug der Insolvenzgeldumlage wurde zum 1. Januar 2009 von den Trägern der Unfallversicherung auf die Einzugsstellen (Minijob-Zentrale/Krankenkassen) übertragen. Seitdem ziehen die Einzugsstellen die laufenden monatlichen Beiträge für die Insolvenzgeldumlage zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag ein.

Grundsätzlich ausgenommen von der Zahlung der Insolvenzgeldumlage sind Arbeitgeber der öffentlichen Hand und Privathaushalte. Als Arbeitgeber der öffentlichen Hand gelten insbesondere:

- der Bund, die Länder und die Gemeinden,
- Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist,

- juristische Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert,
- als Körperschaften des öffentlichen Rechts organisierte Religionsgemeinschaften und ihre gleiche Rechtsstellung genießende Untergliederungen,
- öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten und
- Botschaften und Konsulate ausländischer Staaten in der Bundesrepublik Deutschland.

Die aktuelle Höhe der Insolvenzgeldumlage entnehmen Sie bitte der Seite 54 am Ende der Broschüre. Nähere Informationen zum Thema Insolvenzgeldumlage finden Sie unter www.minijob-zentrale.de.



■ Die An- und Abmeldung von Minijobbern erfolgt in der Regel elektronisch.

Beitrags- und Meldeverfahren

Allgemeines

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines Beschäftigungsverhältnisses obliegt dem Arbeitgeber. Dieser muss den Arbeitnehmer nach Feststellung des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigung) bei der Minijob-Zentrale anmelden.

Neben der individuellen Meldung zur Sozialversicherung für jeden Arbeitnehmer ist der Minijob-Zentrale auch ein Beitragsnachweis zu übermitteln. Der Beitragsnachweis ist für jeden Monat, in dem Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt werden, zu übermitteln. Im Beitragsnachweis sind die Abgaben für alle geringfügig Beschäftigten zusammengefasst einzutragen.

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

Hier können Sie die Betriebsnummer beantragen:

Bundesagentur für Arbeit

Betriebsnummern-Service

66088 Saarbrücken

Kostenfreie Telefon Hotline: 0800 4 5555 20

E-Mail: betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de

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

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

Meldeverfahren

Der Arbeitgeber hat der Einzugsstelle für jeden versicherungspflichtig Beschäftigten sowie für jeden geringfügig Beschäftigten folgende Meldungen zur Sozialversicherung zu erstatten:

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

Dies gilt auch für Personen mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, die ausschließlich zur gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind. Weitere Hinweise hierzu finden Sie im Kapitel „Besonderheiten bei Meldungen für Personen mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, die ausschließlich zur gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind“ dieser Broschüre.

Besonderheiten bei Meldungen für 450-Euro-Minijobber

Die 450-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 Versicherungspflicht in der Rentenversicherung
	5	Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung
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 volle Rentenversicherungsbeiträge gezahlt worden sind. Bei Zahlung voller Rentenversicherungsbeiträge ist dabei die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von monatlich 175 Euro zu beachten.

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

Erweiterung des Meldeverfahrens um Daten für die Unfallversicherung

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

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

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

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

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

Besonderheiten bei Meldungen für kurzfristige Minijobber

Der kurzfristige Minijob ist unter Angabe der Personengruppe „110“ (kurzfristige Beschäftigung) zu melden. Der Beitragsgruppenschlüssel lautet stets „0 0 0 0“.

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

Für Meldezeiträume ab 1. Januar 2009 sind für kurzfristig Beschäftigte grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstellen wie für versicherungspflichtig Beschäftigte. Für die vorgenannten Beschäftigten sind ebenfalls Entgeltmeldungen (insbesondere Jahresmeldungen und Unterbrechungsmeldungen) zu erstellen, jedoch mit dem Unterschied, dass nur Entgeltdaten im Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV) vorzugeben sind. Da kurzfristig Beschäftigte in der Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung nicht beitragspflichtig sind, ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt im Datenbaustein Meldesachverhalt (Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt) mit 0 Euro zu melden.

Besonderheiten bei Meldungen für Personen mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, die ausschließlich zur gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind

Grundsätzlich ist für jeden in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung kraft Gesetzes Versicherten der Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV) mit der Meldung zur Sozialversicherung zu erstellen. Des Weiteren ist auch für Beschäftigte, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung pflichtversichert sind, der DBUV zu übermitteln. Hierunter fallen insbesondere folgende Fallgruppen:

- privat Krankenversicherte in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, zu der eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zugunsten einer Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung vorliegt
- Werkstudenten in einer Beschäftigung, zu der eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zugunsten einer Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung vorliegt oder
- Studenten in einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum mit den Beitragsgruppen „0 0 0 0“

Seit dem 1. Januar 2010 sind auch für diese Beschäftigungsverhältnisse Meldungen zur Sozialversicherung inklusive DBUV zu erstatten. Für Bestandsfälle war eine Anmeldung (Abgabegrund 10) dieser Arbeitnehmer mit Personengruppe „190“ und den Beitragsgruppen „0 0 0 0“ an die zuständige Einzugsstelle

zu erstellen. Neufälle sind ab Beschäftigungsbeginn entsprechend zu melden. Weitere Meldungen (zum Beispiel Jahresmeldungen) sind mit der Personengruppe „190“ und den Beitragsgruppenschlüsseln „0 0 0 0“ zu erstatten.

Das Feld „Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt“ ist auszufüllen.

Nähere Erläuterungen zu den Daten, die zur Unfallversicherung zu melden sind, erhalten Sie im Kapitel „Ausfüllen der elektronischen Meldung zur Sozialversicherung“ dieser Broschüre.

Sofortmeldung in bestimmten Wirtschaftszweigen

Für Wirtschaftsbereiche, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht, haben Arbeitgeber eine Sofortmeldung abzugeben. Diese ist spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung mit dem Abgabegrund 20 direkt an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) zu erstatten. Die Empfänger-Betriebsnummer lautet 66667777. Es handelt sich um eine zusätzliche Meldung. Es ist zu beachten, dass auch weiterhin Anmeldungen mit dem Meldegrund 10 an die Minijob-Zentrale zu übermitteln sind. Diese Meldung ist – im Gegensatz zur Sofortmeldung – mit der ersten Abrechnung, spätestens jedoch nach sechs Wochen zu erstellen. Sofortmeldungen müssen alle Arbeitgeber abgeben, die den folgenden Wirtschaftsbereichen zuzuordnen sind:

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

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

Beitragsverfahren

Beitragsnachweis

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

Beitragsfälligkeit

Die Fälligkeit der Beiträge ist im § 23 Absatz 1 Sozialgesetzbuch - Viertes Buch - (SGB IV) festgelegt. Hieraus ergibt sich einerseits die Verpflichtung des Arbeitgebers zur fristgerechten Zahlung, andererseits erwächst hieraus auch der Anspruch der Minijob-Zentrale auf die Beiträge.

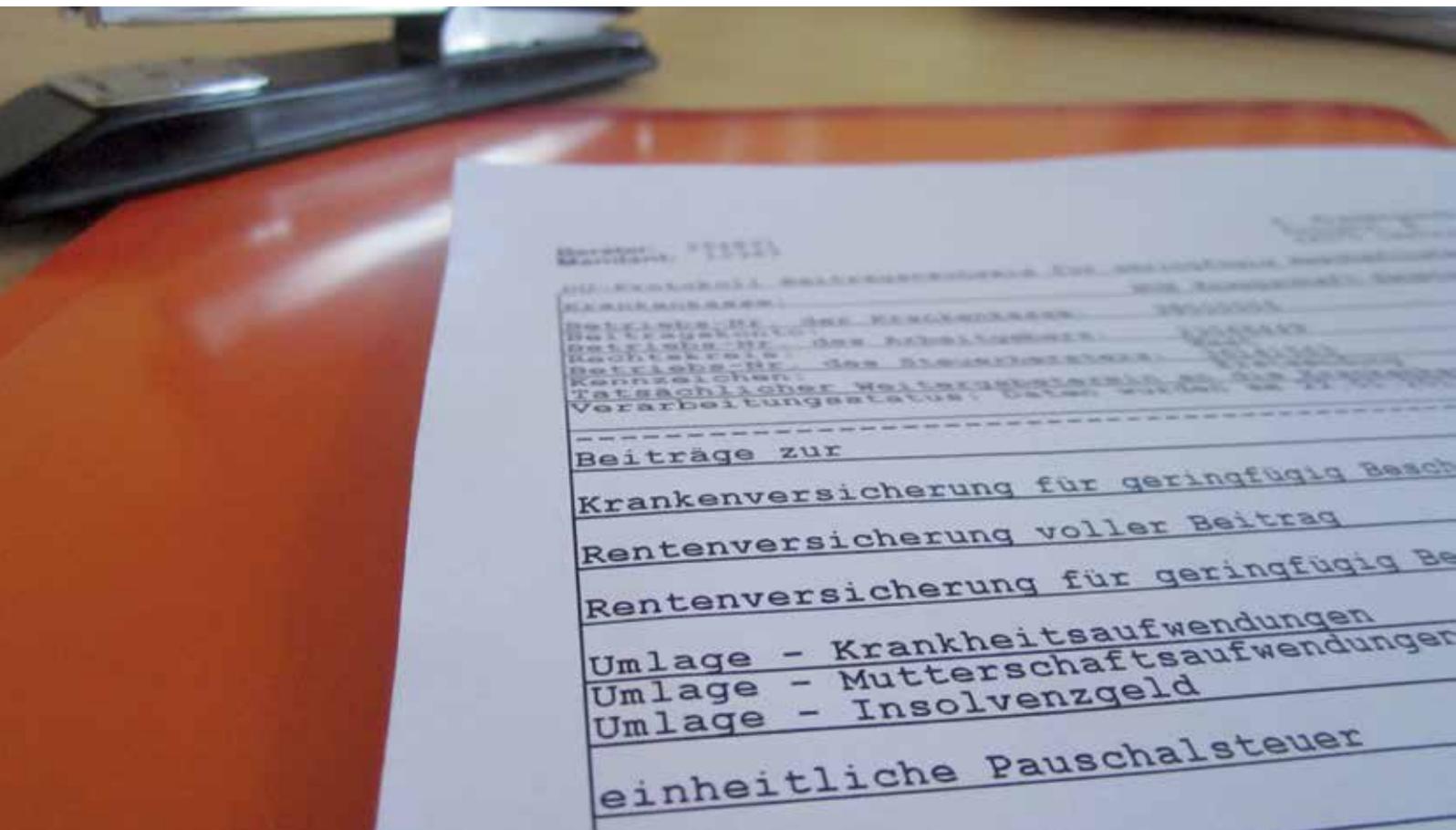
Die vom Arbeitgeber zu leistenden Abgabenzahlungen werden monatlich fällig. Die gesetzlichen Bestimmungen lassen somit keinen Aufschub hinsichtlich der Fälligkeit der Abgaben zu. Unerheblich ist dabei auch, ob das Arbeitsentgelt aus dem Minijob nur jährlich, halbjährlich oder quartalsweise gezahlt wird. Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge sowie die Abgaben für geringfügig Beschäftigte sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Ein eventuell verbleibender Restbetrag ist mit der nächsten Fälligkeit zu zahlen. Zu diesem Termin ist auch eine eventuelle Überzahlung auszugleichen. Als Tag der Zahlung gilt grundsätzlich der Tag der Wertstellung zugunsten der Minijob-Zentrale.

Die für dieses Jahr aktuellen Einreichungstermine für Beitragsnachweise und Fälligkeitstermine für die Beitragszahlung entnehmen Sie bitte der Seite 54 am Ende dieser Broschüre.

Beitragszahlung

Die einfachste und bequemste Art der Beitragszahlung ist, der Minijob-Zentrale ein SEPA-Lastschriftmandat zu erteilen. So können Sie sicher sein, dass die Beiträge pünktlich zum Fälligkeitstag abgebucht werden und keine Säumniszuschläge und Mahngebühren berechnet werden müssen. Das SEPA-Lastschriftmandat kann im Internet unter www.minijob-zentrale.de heruntergeladen oder beim Service-Center der Minijob-Zentrale angefordert werden. Das ausgefüllte SEPA-Lastschriftmandat ist per Post oder Fax an die Minijob-Zentrale zurückzusenden. Die Beiträge können Sie natürlich auch auf eines der am Ende dieser Broschüre genannten Konten überweisen.

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



■ Versicherungsschutz gibt es auch bei Minijobs.

Leistungsansprüche aus Minijobs

■ Allgemeines

450-Euro-Minijobs sind in der Krankenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Aufgrund der Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung besteht keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Seit dem 1. Januar 2013 unterliegen Minijobs in der Rentenversicherung der Versicherungspflicht. Dies gilt für Beschäftigungsverhältnisse die nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommen wurden. Beschäftigungsverhältnisse, die bereits vor dem 1. Januar 2013 bestanden haben, sind weiterhin versicherungsfrei in der Rentenversicherung solange das monatliche Arbeitsentgelt 400 Euro nicht übersteigt. Kurzfristige Beschäftigungen sind unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts beitragsfrei.

■ Krankenversicherung

Aus den pauschalen Beiträgen des Arbeitgebers zur Krankenversicherung für 450-Euro-Minijobs entsteht kein eigenes Krankenversicherungsverhältnis für den Arbeitnehmer. Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt deshalb nur an, wenn der Arbeitnehmer bereits gesetzlich krankenversichert ist

■ Rentenversicherung

Durch die Rentenversicherungspflicht in der Beschäftigung, erwirbt der Minijobber vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird. Pflichtbeitragszeiten sind darüber hinaus Voraussetzung für:

- einen früheren Rentenbeginn,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben),
- die Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung,
- den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung und
- den Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (mehr) besteht.

Zudem

- erhöht sich der Rentenanspruch, da das Arbeitsentgelt in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt wird und
- die staatliche Förderung für private Altersvorsorge, beispielsweise die so genannte Riester-Rente, kann sowohl vom Minijobber als auch vom Ehepartner beansprucht werden.

Pauschalbeiträge

Für Minijobber, die nicht der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen, zahlt lediglich der Arbeitgeber den 15-prozentigen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung. Der Eigenanteil des Minijobbers fällt weg. Der Minijobber erhält dann nur anteilige Beitragsmonate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten und auch das erzielte Arbeitsentgelt wird bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt.

Unfallversicherung

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

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

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

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

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

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

Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber

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

Weitere Informationen zu dem Thema Ausgleichsverfahren finden Sie unter www.minijob-zentrale.de oder in unserer Broschüre „Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber“.



■ Der pauschalierte Steuersatz vereinfacht die Abrechnung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Steuerrecht

■ Allgemeines

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

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

Wählt der Arbeitgeber für einen Minijob nicht die pauschale Lohnsteuererhebung, so ist die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen zu erheben. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt von der Lohnsteuerklasse ab. Bei den Lohnsteuerklassen I (Alleinstehende), II (bestimmte Alleinerziehende mit Kind) oder III und IV (verheiratete Arbeitnehmer/innen) fällt für das Arbeitsentgelt bis 450 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 450-Euro-Bereich noch keinen monatlichen Steuerabzug gibt – ist der vom

Arbeitgeber an das Finanzamt elektronisch gemeldete Lohn bei der jährlichen Einkommensveranlagung zu berücksichtigen.

■ Besteuerung des Arbeitsentgelts aus 450-Euro-Minijobs

Neben der Möglichkeit der Erhebung der individuellen Lohnsteuer besteht bei 450-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).

Einheitliche Pauschsteuer von 2 Prozent

Verzichtet der Arbeitgeber auf die individuelle Lohnsteuererhebung, ist die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für einen 450-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.

Pauschale Lohnsteuer von 20 Prozent

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt eines 450-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 450-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.

Besteuerung des Arbeitsentgelts aus kurzfristigen Minijobs

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

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

Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei den Finanzverwaltungen.

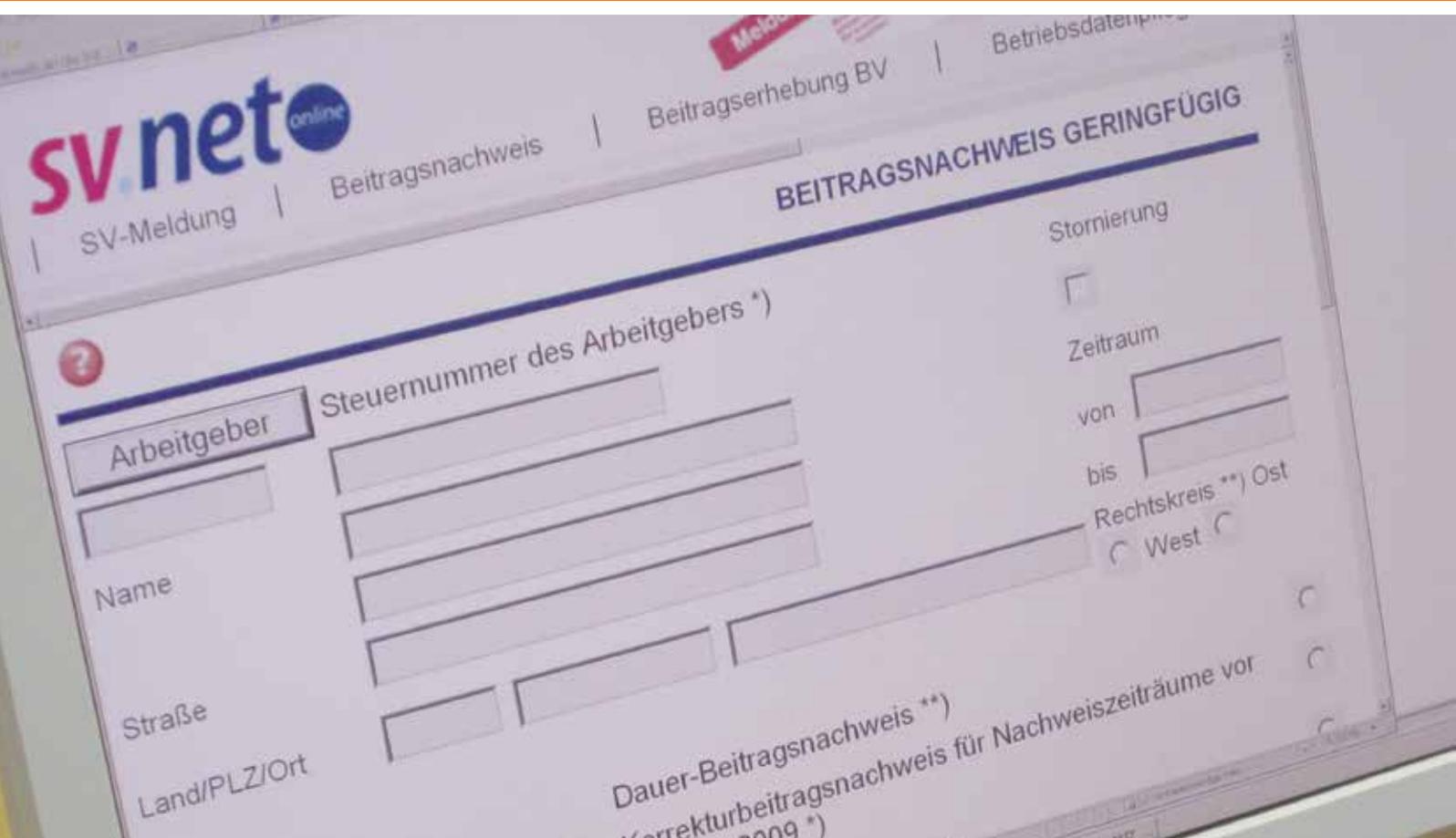
Die Pauschalsteuer in Höhe von 25 Prozent ist - anders als die einheitliche Pauschsteuer - nicht an die Minijob-Zentrale, sondern stets an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

Arbeitsrecht

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

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

Weitere Informationen zu dem Thema „Arbeitsrecht“ finden Sie unter www.minijob-zentrale.de oder in unserer Broschüre „Arbeitsrecht“.



Benutzerfreundliche Bedienung hilft bei der schnellen Abwicklung.

Empfehlung der Software „sv.net“

■ Allgemeines

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

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

ITSG

Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung GmbH,

Seligenstädter Grund 11 - 63150 Heusenstamm

Telefon Hotline: 06104-94736-402

Hotline E-Mail: hotline@itsg.de

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

Folgende Angaben werden benötigt:

- Betriebsnummer
- Firmenname
- Anschrift
- Ansprechpartner / Kontaktdaten

■ Leistungen der Software „sv.net“

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

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

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

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

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

■ Ausfüllen der elektronischen Meldung zur Sozialversicherung

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

Auswahl Meldung zur Sozialversicherung

Wählen Sie aus folgenden Kategorien die gewünschte Meldeart sowie den entsprechenden Abgabegrund aus. Zu beachten

ist, dass Meldungen bis zu einer bestimmten Frist abgegeben werden müssen.

Anmeldung

zum Beispiel „10 Beginn der Beschäftigung“ oder „11 Krankenkassenwechsel“

– Meldefrist: Erste Abrechnung, spätestens 6 Wochen nach Beschäftigungsbeginn

Abmeldung

zum Beispiel „30 Ende der Beschäftigung“, „31 Krankenkassenwechsel“ oder „34 Ende sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach Unterbrechung von mehr als 1 Monat“

– Meldefrist: Nächste Abrechnung, spätestens 6 Wochen nach Ende/Wechsel

An- und Abmeldung

„40 Gleichzeitige An- und Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung“

– Meldefrist: Nächste Abrechnung, spätestens 6 Wochen nach Ende

Unterbrechungsmeldung

zum Beispiel „51 wegen Bezug von Entgeltersatzleistungen“ oder „52 wegen Elternzeit“

– Meldefrist: 2 Wochen nach Ablauf des ersten vollen Kalendermonats der Unterbrechung

Sondermeldung

zum Beispiel „54 Meldung von einmalig gezahltem, nicht ausschließlich in der Unfallversicherung beitragspflichtigem Arbeitsentgelt“

– Meldefrist: Nächste Abrechnung, spätestens 6 Wochen nach Zahlung

Jahresmeldung

zum Beispiel „50 Jahresmeldung“

– Meldefrist: Nächste Abrechnung, spätestens 15. April des Folgejahres

Änderungsmeldung

zum Beispiel „60 Änderung des Namens“

– Meldefrist: Nächste Abrechnung, spätestens sechs Wochen nach Änderung

Hinweis: Änderungen personenbezogener Daten können auch mit der nächsten Jahresmeldung oder Abmeldung mitgeteilt werden.

Sofortmeldung

(diese Meldung geht ausschließlich an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV). „20 Sofortmeldung“

– Meldefrist: Spätestens bei Beschäftigungsaufnahme

Fehlerhafte Meldungen sind zu stornieren und grundsätzlich neu und richtig zu erstatten. Soll eine abgegebene Meldung

storniert werden, wählen Sie zusätzlich „Stornierung einer“ aus. Bestätigen Sie mit „OK“. Hier sind die ursprünglich gemeldeten fehlerhaften Daten anzugeben.

Versicherungsnummer

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

Name, Vorname, Anschrift

Die entsprechenden Daten sind amtlichen Unterlagen (zum Beispiel 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 Enddatum der Beschäftigung, wie zuvor beschrieben, einzutragen. Meldungen sind immer auf ein Kalenderjahr zu beziehen. Über ein Kalenderjahr hinausgehende Meldungen sind nicht zulässig.

Betriebsnummer des Arbeitgebers

Es ist die Betriebsnummer einzutragen, die dem Arbeitgeber von dem Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit zugeteilt ist. Ist eine Betriebsnummer noch nicht zugeteilt, ist sie bei dem Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit unverzüglich zu beantragen (siehe hierzu Ausführungen unter „Beitrags- und Meldeverfahren“). Ohne Angabe einer Betriebsnummer kann die Meldung nicht verarbeitet werden!

Personengruppe

- 450-Euro-Minijobber: Personengruppe 109
- kurzfristige Minijobber: Personengruppe 110
- Personen mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, die ausschließlich zur gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind: Personengruppe 190

Mehrfachbeschäftigung

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

Beitragsgruppen

Aus der jeweiligen Drop-down-Liste ist der auf die Beschäftigung zutreffende Beitragsgruppenschlüssel auszuwählen (vgl. „Besonderheiten bei Meldungen für 450-Euro-Minijobber“),

zum Beispiel	6 1 0 0	für 450-Euro-Minijobs (Versicherungspflicht in der Rentenversicherung)
	6 5 0 0	für 450-Euro-Minijobs (Befreiung von der Versicherungspflicht bzw. versicherungsfrei in der Rentenversicherung)
	0 0 0 0	für kurzfristige Minijobs (Personengruppe 110)
	0 0 0 0	für Personen mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, die ausschließlich zur gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind.

Angaben zur Tätigkeit

Die Angaben sind dem amtlichen Schlüsselverzeichnis der Bundesagentur für Arbeit zu entnehmen und entsprechend aus der jeweiligen Drop-down-Liste auszuwählen. Der Tätigkeitsschlüssel wurde zum 1. Dezember 2011 stichtagsbezogen umgestellt. Meldungen, die als Zeitraumbeginn (bei Anmeldungen) oder Zeitraumende ein Datum nach dem 30. November 2011 enthalten, sind mit dem neuen neunstelligen Tätigkeitsschlüssel zu übermitteln. Weitere Informationen

erhalten Sie unter www.arbeitsagentur.de > Sozialversicherung > Schlüsselverzeichnis > Schlüsselverzeichnis 2010.

Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt

Bei Abmeldungen, Jahresmeldungen und Unterbrechungsmeldungen ist für 450-Euro-Minijobber (Personengruppe 109) das Bruttoarbeitsentgelt in Euro einzutragen, für das in dem angegebenen Beschäftigungszeitraum Beiträge entrichtet wurden. Beträge von mehr als 49 Cent sind nach oben, von weniger als 50 Cent nach unten auf volle Euro-Beträge zu runden. Für kurzfristig Beschäftigte (Personengruppe 110) und Personen mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, die ausschließlich zur gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind (Personengruppe 190), ist das Feld auszunutzen.

Statuskennzeichen

1 = Der Arbeitnehmer ist der Ehegatte, eingetragener, gleichgeschlechtlicher Lebenspartner oder Abkömmling (z. B. Sohn, Tochter, Enkelkind) des Arbeitgebers

2 = Der Arbeitnehmer ist geschäftsführender Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) oder einer Unternehmergesellschaft (UG -haftungsbeschränkt-)

Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV)

Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers

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

Mitgliedsnummer des Beschäftigungsbetriebes

Die Mitgliedsnummer des Arbeitgebers beim zuständigen Unfallversicherungsträger ist in jedem Dokument des Unfallversicherungsträgers zu finden. Sie ist nur dann nicht vorzugeben, wenn besondere unfallversicherungsrelevante Sachverhalte durch die Vorgabe der UV-Gründe A07, A08 oder A09 abgebildet werden (vergleiche „UV-Grund“).

Gefahrtarifstelle und Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers, dessen Gefahrarif angewendet wird

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

Diese Felder sind nur dann nicht zu füllen, wenn besondere unfallversicherungsrelevante Sachverhalte durch die Vorgabe eines UV-Grundes abgebildet werden (vergleiche „UV-Grund“). Grundsätzlich wird für die Beitragsberechnung nur eine Gefahrtarifstelle herangezogen. Übt ein Arbeitnehmer in seiner Beschäftigung unterschiedliche Tätigkeiten aus, ist die Gefahrtarifstelle der Tätigkeit maßgeblich, die der Arbeitnehmer

überwiegend ausgeübt hat. Sofern in Ausnahmefällen innerhalb des zu meldenden Zeitraumes das unfallversicherungspflichtige Entgelt auf zwei Gefahrtarifstellen aufzuteilen ist, können die Daten zur Unfallversicherung zweimal angegeben werden. Eine Aufteilung des Meldezeitraumes ist nicht erforderlich.

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zur Unfallversicherung

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

Das beitragspflichtige Entgelt zur Unfallversicherung ist nur dann nicht vorzugeben, wenn besondere unfallversicherungs-

relevante Sachverhalte durch die Vorgabe eines UV-Grundes abgebildet werden (vergleiche „UV-Grund“).

Geleistete Arbeitsstunden

Liegen die geleisteten Arbeitsstunden je Mitarbeiter in der Lohnbuchhaltung meldebereit vor, sind diese anzugeben. Ist das nicht der Fall, kann eine Meldung auf der Grundlage der Sollarbeitszeit, des Vollarbeiterrichtwertes oder einer gewissenhaften Schätzung abgegeben werden. Für Meldezeiträume ab 1. Januar 2010 sind die Arbeitsstunden zwingend anzugeben. Das Feld für geleistete Arbeitsstunden ist nur dann nicht zu füllen, wenn besondere unfallversicherungsrelevante Sachverhalte durch die Vorgabe eines UV-Grundes abgebildet werden (vergleiche „UVGrund“).

UV-Grund

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

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

In dem Feld „UV-Grund“ sind nur dann Eingaben vorzunehmen, wenn es sich um Besonderheiten handelt, die bei der Beitragsberechnung in der Unfallversicherung berücksichtigt werden müssen. Liegen keine Besonderheiten vor, bleibt das Feld „UV-Grund“ leer. Die nachstehende Tabelle enthält eine Übersicht aller UV-Gründe nebst Erläuterungen sowie den jeweils erforderlichen bzw. möglichen Daten zur Unfallversicherung:

UV-Grund	Erläuterungen	erforderliche UV-Daten	entbehrliche UV-Daten
A07 ¹⁾	Meldungen für Arbeitnehmer/ Mitarbeiter der UV-Träger	BBNR des UV-Trägers	Mitgliedsnummer, Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahrarif angewendet wird, Gefahrarifstelle, UV-Entgelt und Arbeitsstunden
A08	Beitragsbemessung bei landwirtschaftlicher Berufsgenossenschaft	BBNR des UV-Trägers ²⁾	Mitgliedsnummer, Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahrarif angewendet wird, Gefahrarifstelle, UV-Entgelt und Arbeitsstunden
A09	Beitragsbemessung nicht nach dem Entgelt (z.B. Kopfpauschale)	BBNR des UV-Trägers ³⁾	Mitgliedsnummer, Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahrarif angewendet wird, Gefahrarifstelle, UV-Entgelt und Arbeitsstunden
B01	Entsparing von ausschließlich sozialversicherungspflichtigem Wertguthaben (Beitragspflicht in der UV bereits in der Ansparphase)	BBNR des UV-Trägers und Mitgliedsnummer	Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahrarif angewendet wird, Gefahrarifstelle, UV-Entgelt und Arbeitsstunden
B02	Keine UV-Pflicht wegen Auslandsbeschäftigung	BBNR des UV-Trägers und Mitgliedsnummer	Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahrarif angewendet wird, Gefahrarifstelle, UV-Entgelt und Arbeitsstunden
B03	UV-Freiheit gemäß SGB VII	BBNR des UV-Trägers und Mitgliedsnummer	Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahrarif angewendet wird, Gefahrarifstelle, UV-Entgelt und Arbeitsstunden
B04	Erreichen des Höchstjahresarbeits- entgeltes in einer vorangegangenen Entgeltmeldung	BBNR des UV-Trägers, Mitgliedsnummer, BBNR des UV-Trägers, dessen Gefahrarif angewendet wird und Gefahrarifstelle	UV-Entgelt und Arbeitsstunden
B05	UV-Entgelt wird in einer weiteren Meldung mit Abgabegrund 91 gemeldet	BBNR des UV-Trägers, Mitgliedsnummer, BBNR des UV-Trägers, dessen Gefahrarif angewendet wird und Gefahrarifstelle	UV-Entgelt und Arbeitsstunden
B06	UV-Entgelt wird in einer anderen Gefahrarifstelle dieser Entgeltmeldung angegeben	BBNR des UV-Trägers, Mitgliedsnummer, BBNR des UV-Trägers, dessen Gefahrarif angewendet wird und Gefahrarifstelle	UV-Entgelt und Arbeitsstunden
B09	Sonstige Sachverhalte, die kein UV-Entgelt in der Meldung erfordern	BBNR des UV-Trägers, Mitgliedsnummer, BBNR des UV-Trägers, dessen Gefahrarif angewendet wird und Gefahrarifstelle	UV-Entgelt und Arbeitsstunden

1) Eine Aufstellung der zulässigen meldenden Betriebsnummern ist der Anlage 19, Teil c, des Gemeinsamen Rundschreibens zum Meldeverfahren zu entnehmen.

2) Eine Aufstellung der Unfallversicherungsträger mit zulässigen Betriebsnummern der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft ist der Anlage 19, Teil a, des Gemeinsamen Rundschreibens zum Meldeverfahren zu entnehmen.

3) Eine Aufstellung der Unfallversicherungsträger mit zulässigen Betriebsnummern der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand ist der Anlage 19, Teil b, des Gemeinsamen Rundschreibens zum Meldeverfahren zu entnehmen.

Das genannte Rundschreiben nebst Anlagen ist über die Homepage www.minijob-zentrale.de/download-center in der Rubrik „Rundschreiben, Verlautbarungen ...“ verlinkt.

Zusammenfassung

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

Einzugsstellennummer

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

Meldung zur Sozialversicherung

Personalauswahl

Versicherungsnummer **50010150S500** Personalnummer (freiwillige Angabe)

Name **Mustermann** Vorsatz Zusatz Titel

Vorname **Maria**

Straße und Hausnummer (Anschrift nur bei Anmeldung und Anschriftenänderung)
Musterstraße 10

Land Postleitzahl **47111** Wohnort **Musterhausen**

Grund der Abgabe **10** Entgelt in Gleitzone Namensänderung

Beschäftigungszeit
von **01.01.2014** bis Betriebsnummer des Arbeitgebers **17302062** Personengruppe **109** Mehrfachbeschäftigung Betriebsstätte Ost West

Beitragsgruppen
KV **6** RV **1** ALV **0** PV **0** Angaben zur Tätigkeit **32101 4 9 1 4** Aktuelle Staatsangehörigkeit **000**

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

Name der Einzugsstelle (Geschäftsstelle) **98000006** Datum **15.10.2013**

Knappschaft allg. und Minijob-Zentrale Firma **Meier GmbH**

Straße **Privatstraße 10**

PLZ **44654** Ort Ortsname

■ 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 2013 insgesamt zwei 450-Euro-Minijobber. Arbeitnehmer A erhält monatlich 150 Euro und Arbeitnehmer B 300 Euro. Diese Beschäftigungen sind unbefristet. Monatlich fallen für beide Beschäftigungen Arbeitsentgelte von insgesamt 450 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 (siehe hierzu das Muster auf der Folgeseite).

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

Stornierung
Zeitraum: von **01.01.2014**
bis **31.01.2014**
Rechtskreis **) Ost: West: Dauer-Beitragsnachweis **) Korrekturbeitragsnachweis für
Nachweiszeiträume vor dem 1.1.2009 *) **Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See****45115 Essen**

Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte (einschließlich einheitlicher Pauschsteuer)	Beitrags- gruppe	Euro
Beiträge zur Krankenversicherung für geringfügig Beschäftigte	6000	58,50
Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung - voller Beitrag -	0100	85,05
Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte	0500	
Umlage - Krankheitsaufwendungen -	U1	3,15
Umlage - Mutterschaftsaufwendungen -	U2	0,63
Umlage zur Insolvenzgeldversicherung	INSO	0,68
einheitliche Pauschsteuer	St	9,00
Gesamtsumme		157,01
Es wird bestätigt, dass die Angaben mit denen der Lohn- und Gehaltsunterlagen übereinstimmen und in diesen sämtliche Entgelte enthalten sind.	abzüglich Erstattung U1 / U2	
	zu zahlender Betrag/Guthaben	157,01
18.11.2013		

Datum

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

**) Zutreffendes ankreuzen

Übersicht über die gültigen Beitrags- und Umlagesätze

	450-EURO-MINIJOBS*	KURZFRISTIGE MINIJOBS*
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13 %	entfällt
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	15 %	entfällt
Beitragsanteil des Arbeitnehmers bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung	3,9 %	entfällt
Einheitliche Pauschsteuer	2 %	entfällt
Umlage 1 (U1) bei Krankheit	0,70 %	0,70 %
Umlage 2 (U2) Schwangerschaft/Mutterschaft	0,14 %	0,14 %
Umlage für Insolvenzgeldaufwendungen	0,15 %	0,15 %

Nähere Informationen zu den einzelnen Abgaben entnehmen Sie bitte den jeweiligen Kapiteln dieser Broschüre.

Fälligkeits- und Einreichungstermine für Beitragsnachweise

2014	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Einreichung des Beitragsnachweises	26.	23.	24.	23.	22.	23.	24.	24.	23.	26.	23.	18.
Fälligkeitstag (drittletzter Bankarbeitstag)	29.	26.	27.	28.	27.	26.	29.	27.	26.	29.	26.	23.

Bankverbindung

Sofern Sie nicht am Lastschriftverfahren teilnehmen möchten, können die Beiträge auch auf eines der nachstehend genannten Konten überwiesen werden. Dies gilt nicht für Minijobs in Privathaushalten, da diese ausschließlich im Lastschriftverfahren abgewickelt werden können.

BANK	KONTO-NR.	BLZ		BIC / SWIFT-CODE
Commerzbank AG, Cottbus	156 606 600	180 400 00	DE86180400000156606600	COBADEFF180
Deutsche Bank AG, Cottbus	5 110 382	120 700 00	DE60120700000511038200	DEUTDEBB180
Landesbank Hessen-Thüringen	666 644	300 500 00	DE17300500000000666644	WELADED
SEB AG, Essen	1 828 141 200	360 101 11	DE03360101111828141200	ESSEDE5F360

Um eine korrekte maschinelle Verarbeitung zu gewährleisten, bitten wir im Verwendungszweck an erster Stelle die Betriebsnummer ohne Vorsätze anzugeben!

Service

Wie werden Arbeitnehmer angemeldet, welche Beiträge sind zu zahlen? Alle Informationen und Broschüren für Arbeitnehmer und Arbeitgeber erhalten Sie im Internet unter www.minijob-zentrale.de. Dort können Sie auch den Newsletter der Minijob-Zentrale abonnieren. Der Newsletter informiert bei Neuerungen und aktuellen Entwicklungen rund um die Minijobs. Oder rufen Sie uns an. Wir beraten Sie gerne in allen Fragen zum Thema Minijob.

Minijob-Zentrale, 45115 Essen

Service-Center: 0355 2902 70799

Fax: 0201 384-979797

E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de

Unser Service-Center erreichen Sie montags bis freitags von 7.00 bis 19.00 Uhr.

 twitter.com/MinijobZentrale

 Minijob-Blog: minijobzentrale.wordpress.com

Weitere Broschüren der Minijob-Zentrale:

- Minijobs in Privathaushalten
- Mit Minijobs die Rente sichern
- Merkblatt zum Arbeitsrecht
- Merkblatt zur Beitragszahlung
- Vier Schritte zur erstmaligen Anmeldung eines Minijobbers
- Abmeldung eines Minijobbers
- Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber
- Flexible Arbeitszeitregelungen





KONTAKTDATEN ZUR MINIJOB-ZENTRALE

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

IMPRESSUM

Herausgeber:

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

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

Bildnachweis fotolia.com:

S. 1 © Robert Kneschke, S. 4 © contrastwerkstatt, S. 24 © Picture-Factory, S. 28 © strixcode, S. 38 © rupbilder

Stand: Januar 2014