

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.

Mit dieser Broschüre informieren wir Sie über die wesentlichen gesetzlichen Regelungen der Minijobs im gewerblichen Bereich.

Ihre Minijob-Zentrale

■ Inhaltsübersicht

Versicherungsrecht

Allgemeines

450-Euro-Minijobs

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Schwankendes Arbeitsentgelt

Erhebliche Schwankungen

Überschreiten der Verdienstgrenze

Steuerfreie Einnahmen

Mehrere 450-Euro-Minijobs ohne versicherungspflichtige

Hauptbeschäftigung

450-Euro-Minijobs neben versicherungspflichtiger

Hauptbeschäftigung

Versicherungspflicht in der Rentenversicherung

Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit für Altersvollrentner

Kurzfristige Minijobs

Drei Monate oder 70 Arbeitstage

Überschreiten der Zeitgrenze

Mehrere kurzfristige Minijobs

Befristung durch Rahmenvertrag

Übergangsregelung vom 1. Januar 2015 bis

31. Dezember 2018

Berufsmäßigkeit

Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen

Arbeitsentgelt von maximal 450 Euro, die kein Minijob sind

Arbeitnehmer in oder aus anderen Staaten

Mehrere Beschäftigungen im In- und Ausland

Entsendung ins Ausland

Entsendung aus dem Ausland

Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

Hinzuverdienst-/Anrechnungsgrenzen besonderer

Personengruppen

Arbeitszeitkonten für Minijobber

Betriebliche Altersvorsorge / Entgeltumwandlung

Beitragsrecht

Allgemeines

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Kurzfristige Beschäftigungen

Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung

Mindestbeitrag

Besonderheit in der Arbeitslosenversicherung

Einzug der Insolvenzgeldumlage durch die Einzugsstellen

Beitrags- und Meldeverfahren

Allgemeines

Meldeverfahren

Besonderheiten bei Meldungen von 450-Euro-Minijobber

5	Besonderheiten bei Meldungen für weiterbeschäftigte	
5	Arbeitnehmer bei Ende des Insolvenzverfahrens	33
5	Besonderheiten bei Meldungen für kurzfristige Minijobber	33
6	Besonderheiten bei Meldungen für Personen mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, die ausschließlich zur	
7	gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind	33
7	Jahresmeldung zur Unfallversicherung (UV-Jahresmeldung)	33
8	Sofortmeldung in bestimmten Wirtschaftszweigen	34
10	Beitragsverfahren	35
	Beitragsnachweis	35
	Beitragsfälligkeit	35
	Beitragszahlung	35
11		
11		
12		
12	Leistungsansprüche aus Minijobs	37
13	Allgemeines	37
16	Krankenversicherung	37
16	Rentenversicherung	37
16	Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	38
17	Unfallversicherung	38
17		
18	Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber	39
19		
19	Steuerrecht	41
19	Allgemeines	41
	Besteuerung des Arbeitsentgelts aus 450-Euro-Minijobs	41
	Einheitliche Pauschsteuer von zwei Prozent	41
	Pauschale Lohnsteuer von 20 Prozent	42
	Besteuerung des Arbeitsentgelts aus kurzfristigen	
	Minijobs	42
	Mindestlohn	43
	Arbeitsrecht	43
	Empfehlung der Software „sv.net“	45
	Allgemeines	45
	Leistungen der Software „sv.net“	45
	Ausfüllen der elektronischen Meldung zur	
	Sozialversicherung	45
	Auswahl Meldung zur Sozialversicherung bzw.	
	Jahresmeldung zur Unfallversicherung (UV-Jahresmeldung)	46
	Ausfüllen der UV-Jahresmeldung	48
	Ausfüllen des elektronischen Beitragsnachweises für	
	geringfügig Beschäftigte	53
	Übersicht über die gültigen Beitrags-	
	und Umlagesätze	55
	Fälligkeits- und Übermittlungstermine	55
	Bankverbindung	56
	Service	57



■ Minijobs sind attraktiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Versicherungsrecht

■ Allgemeines

Die im Folgenden dargestellten Minijob-Regelungen gelten ausnahmslos nur bei 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 minijob-zentrale.de 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 (handwerkskammer.de).

■ 450-Euro-Minijobs

Ein 450-Euro-Minijob liegt vor, wenn der Verdienst regelmäßig im Monat die gesetzlich festgelegte Höchstgrenze von 450 Euro nicht übersteigt. Diese Beschäftigungen sind versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung sind Minijobber versicherungspflichtig. Von der Rentenversicherungspflicht können sich Minijobber befreien lassen.

BITTE BEACHTEN SIE:

Minijobber, die ihre Beschäftigung vor dem 1. Januar 2013 begonnen haben und regelmäßig im Monat nicht mehr als 400 Euro verdienen, sind in der Rentenversicherung versicherungsfrei.

Erhöht sich der Verdienst auf einen Betrag von 400,01 Euro bis maximal 450 Euro, tritt auch in diesem alten Minijob Rentenversicherungspflicht ein. Von der Rentenversicherungspflicht können sich Minijobber allerdings befreien lassen.

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, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. 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 das geringfügige Beschäftigungsverhältnis nur mit Wirkung für die Zukunft in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis umzu-

stellen. 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 in einem solchen Ausmaß reduziert werden, dass das Jahresarbeitsentgelt 5.400 Euro nicht übersteigt. Beschäftigungen, die Arbeitgeber abweichend von den betrieblichen

Abläufen künstlich verlängern mit der Zielsetzung, die Geringfügigkeitsgrenze nicht zu überschreiten, sind keine 450-Euro-Minijobs.

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 entlohnerten Beschäftigung. Dies gilt beispielsweise für im Jahresverlauf vorhersehbare Schwankungen des Arbeitsentgelts aufgrund anfallender Mehrarbeit wegen geplanter Urlaubsvertretungen.

Überschreiten der Verdienstgrenze

Überschreitet Arbeitsentgelt regelmäßig den Betrag von 450 Euro, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine geringfügige Beschäftigung mehr vor. Für die zurückliegende Zeit bleibt es bei der geringfügig entlohnerten Beschäftigung. Dies gilt grundsätzlich auch, wenn die Entgeltgrenze durch Aufnahme eines weiteren Minijobs überschritten wird.

Ein nur **gelegentliches und nicht vorhersehbares** Überschreiten der Entgeltgrenze führt hingegen nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnerten Beschäftigung. Im Einzelfall kann es daher in dem für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts maßgebenden Prognosezeitraum zum Überschreiten der monatlichen Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro und auch der jährlichen Arbeitsentgeltgrenze von 5.400 Euro kommen. Dabei ist die Höhe des Arbeitsentgelts in dem Monat, in dem die

Entgeltgrenze unvorhersehbar überschritten wird, unerheblich. Unvorhersehbar wäre beispielsweise ein erhöhter Arbeitseinsatz wegen des krankheitsbedingten Ausfalls eines anderen Arbeitnehmers.

Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen.

Der für die Prüfung des gelegentlichen Überschreitens maßgebende Jahreszeitraum ist in der Weise zu ermitteln, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr (12 Monate) zurückgerechnet wird. Dieser so zu bildende Jahreszeitraum ist somit nicht identisch mit dem für die Zukunft zu bildenden 12-Monats-Zeitraum, der für die Prognose zur Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts zugrunde gelegt wurde.

BEISPIEL

Ein Minijobber arbeitet seit dem 1. Januar 2016 gegen ein Entgelt von 420 Euro im Monat. Zusätzlich wird ein Weihnachtsgeld von 360 Euro gezahlt. Im Rahmen seiner vorausschauenden Jahresbetrachtung hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember zu erwartenden Einnahmen (420 Euro x 12 + 360 Euro = 5.400 Euro) ein regelmäßiges Arbeitsentgelt in Höhe von 450 Euro (5.400 Euro : 12) ermittelt, so dass die Beschäftigung geringfügig entlohnt gemeldet wird. In den Monaten April und Juni 2016 sowie im Januar und März 2017 wird wegen Krankheitsvertretungen jeweils ein erhöhtes Entgelt von 1.200 Euro gezahlt.

Aufgrund der Krankheitsvertretungen handelt es sich jeweils um nicht vorhersehbare Überschreitungen der Entgeltgrenze. Es ist zu überprüfen, ob es sich auch um gelegentliche Überschreitungen bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres handelt.

April 2016 - Jahreszeitraum vom 1. Januar 2016 (Beschäftigungsbeginn) bis 30. April 2016:

Im April 2016 wurde die Entgeltgrenze im vorgenannten Jahreszeitraum zum ersten Mal und somit gelegentlich überschritten.

Juni 2016 - Jahreszeitraum vom 1. Januar 2016 (Beschäftigungsbeginn) bis 30. Juni 2016:

Im Juni 2016 wurde die Entgeltgrenze im vorgenannten Jahreszeitraum zum zweiten Mal und somit gelegentlich überschritten.

Januar 2017 - Jahreszeitraum vom 1. Februar 2016 bis 31. Januar 2017:

Im Januar 2017 wurde die Entgeltgrenze im vorgenannten Jahreszeitraum zum dritten Mal und somit gelegentlich überschritten.

März 2017 - Jahreszeitraum vom 1. April 2016 bis 31. März 2017:

Im März 2017 wurde die Entgeltgrenze im vorgenannten Jahreszeitraum zum vierten Mal und somit nicht mehr gelegentlich überschritten.

Für die Zeit vom 1. März 2017 bis 31. März 2017 liegt keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor. Die Meldung muss bei der zuständigen Krankenkasse erfolgen. Für die Zeit ab 1. April 2017 handelt es sich wieder um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, weil das zu erwartende Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat nicht mehr als 450 Euro beträgt.

Die Anzahl der nicht vorhersehbaren Überschreitungen der monatlichen Entgeltgrenze von 450 Euro ist unerheblich, wenn die für den vom Arbeitgeber gewählten Jahreszeitraum zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts (Prognosezeitraum) maßgebende Entgeltgrenze von 5.400 Euro nicht überschritten wird.

BEISPIEL

Ein Minijobber arbeitet seit dem 1. Januar 2017 gegen ein Entgelt von 200 Euro im Monat. In den Monaten Mai, Juli, August und November 2017 wird wegen Krankheitsvertretungen jeweils ein erhöhtes Entgelt von 600 Euro gezahlt. Da der im maßgebenden Prognosezeitraum für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts (1. Januar bis 31. Dezember 2017) zulässige Jahreswert von 5.400 Euro nicht überschritten wird, ist die Anzahl der Überschreitungen unerheblich. Die vierte Überschreitung im November 2017 im Jahreszeitraum (1. Dezember 2016 bis 30. November 2017) ist zwar nicht mehr gelegentlich, begründet aber keine mehr als geringfügige Beschäftigung. Vielmehr handelt es sich durchgehend um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Beachte:

Monate, in denen die monatliche Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro vorhersehbar (z. B. aufgrund saisonaler Mehrarbeit) überschritten wird, sind bei dem dreimaligen Überschreiten unberücksichtigt zu lassen.

BEISPIEL

Im Rahmen seiner Jahresprognose für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts legt der Besitzer eines Eiscafés für seinen Kellner folgende zu erwartende Arbeitsentgelte zugrunde:

April bis September monatlich 560 Euro x 6 Monate	= 3.360 Euro
Oktober bis März monatlich 340 Euro x 6 Monate	= 2.040 Euro
insgesamt	= 5.400 Euro

Aufgrund einer Krankheitsvertretung ergibt sich für die Monate Oktober und November ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von jeweils 800 Euro.

Da es sich in den Monaten Oktober und November um gelegentliche nicht vorhersehbare Überschreitungen der Ent-

geltgrenze handelt, liegt trotz Überschreitung der jährlichen Entgeltgrenze von 5.400 Euro durchgehend eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor. Die vorhersehbaren Überschreitungen der Entgeltgrenze in den Monaten April bis September bleiben unberücksichtigt.

Die Regelung des gelegentlichen nicht vorhersehbaren Überschreitens gilt auch für Personen, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern bis zu einem Gesamtentgelt bis regelmäßig 450 Euro im Monat ausüben oder für geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit Zeitguthaben aufgrund sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen.

Ein nicht vorhersehbares Überschreiten setzt logischerweise voraus, dass ursprünglich ein anderes (geringeres) Arbeitsentgelt vorgesehen war. Insofern sind Beschäftigungen von dieser Regelung ausgenommen, für die die Höhe des in dem jeweiligen Beschäftigungsmonat zu erwartenden Arbeitsentgelts generell unbekannt ist. Hierzu zählen Beschäftigungen mit unvorhersehbar schwankenden Arbeitsentgelten, in denen der Arbeitgeber bereits im Vorfeld seiner Jahresprognose für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts allein die Einhaltung des Jahreswertes von 5.400 Euro unterstellt und unvorhersehbare Überschreitungen der monatlichen Entgeltgrenze von 450 Euro einkalkuliert. In diesen Fällen begründet jede Überschreitung des Jahreswertes von 5.400 Euro bereits ab dem Tag des Erkennens der Überschreitung eine mehr als geringfügige Beschäftigung.

BEISPIEL

Eine Raumpflegerin arbeitet zu einem Stundenlohn in Höhe von 10 Euro. Sie soll zwischen 8 und 12 Stunden in der Woche eingesetzt werden. Die genaue Anzahl und der konkrete Umfang der regelmäßigen Arbeitseinsätze stehen nicht fest.

Der Arbeitgeber geht in seiner Jahresprognose davon aus, dass das Arbeitsentgelt der Raumpflegerin 5.400 Euro nicht übersteigt, die Höhe der für einzelne Monate zu erwartenden Arbeitsentgelte kann er nicht einschätzen. Sofern also tatsächlich in einzelnen Monaten ein Arbeitsentgelt oberhalb von 450 Euro erzielt wird, handelt es sich nicht um ein gelegentliches nicht vorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze. Die Überschreitung des zulässigen Jahreswertes von 5.400 Euro begründet also unmittelbar bei Bekanntwerden eine mehr als geringfügige Beschäftigung.

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 Vollzeiterwerbs 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 Einnahmen 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 Arbeitslosenversicherung 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.

Hinweis:

Der Arbeitgeber hat die Erklärung des geringfügig Beschäftigten über weitere geringfügige Beschäftigungen im Kalenderjahr zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Eine Bestätigung, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen sind ist ebenfalls zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (§ 8 Absatz 2 Nr. 7 Beitragsverfahrensverordnung).

Versicherungspflicht in der Rentenversicherung

Beschäftigte, die einen 450-Euro-Minijob aufnehmen, sind versicherungspflichtig in der Rentenversicherung. Sowohl der Arbeitgeber als auch der Minijobber zahlen einen Beitrag zur Rentenversicherung.

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 vom 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 rentenversicherungspflichtig 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 minijob-zentrale.de zur Verfügung.

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

Hinweis:

Von vornherein rentenversicherungsfrei sind Beschäftigte, die

- eine Vollrente wegen Alters nach Erreichen der Regelaltersgrenze

oder

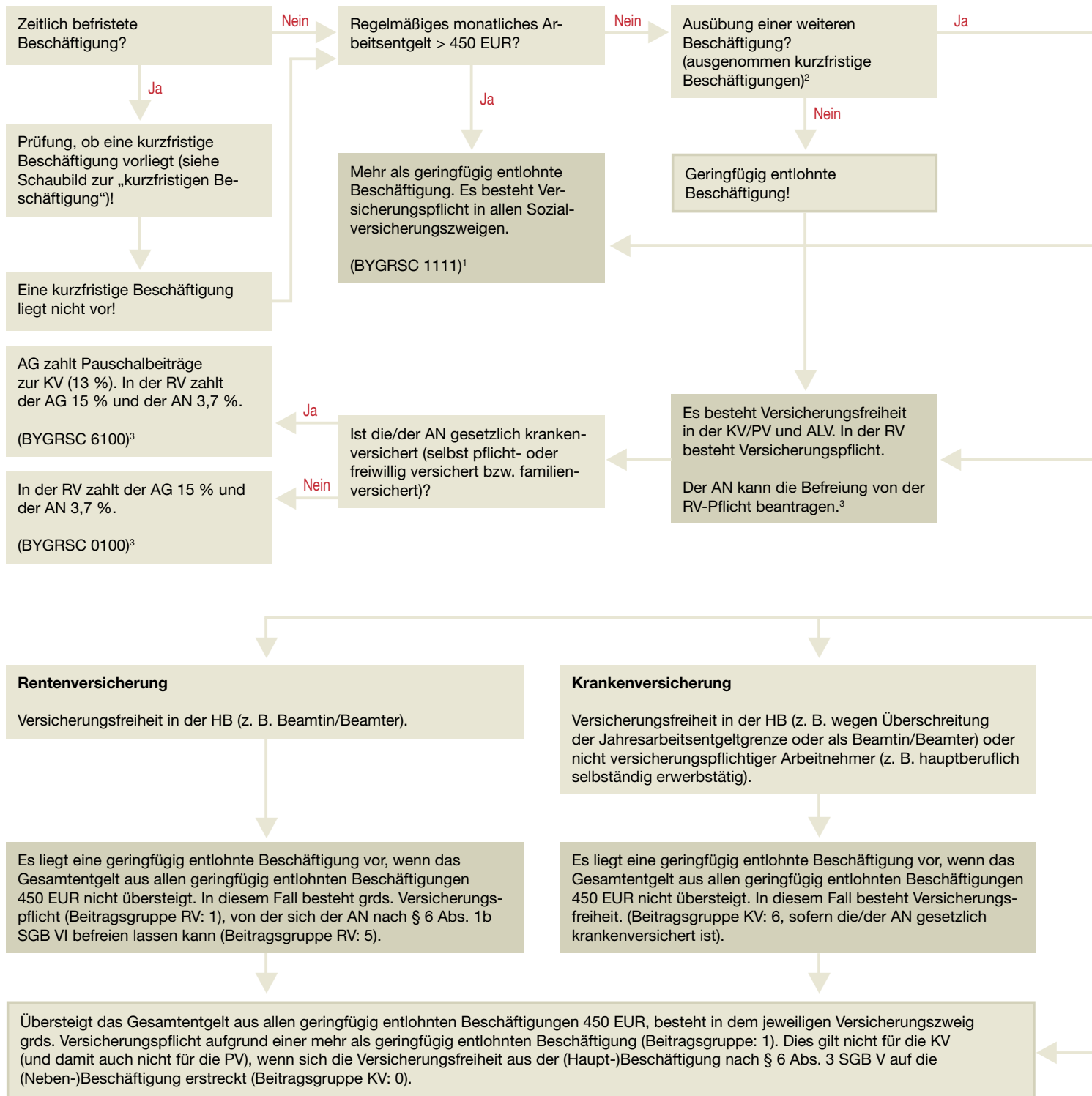
- eine Versorgung als Beamter oder von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung (z. B. der Ärztekammer) nach Erreichen einer Altersgrenze beziehen oder
- bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht versichert waren.

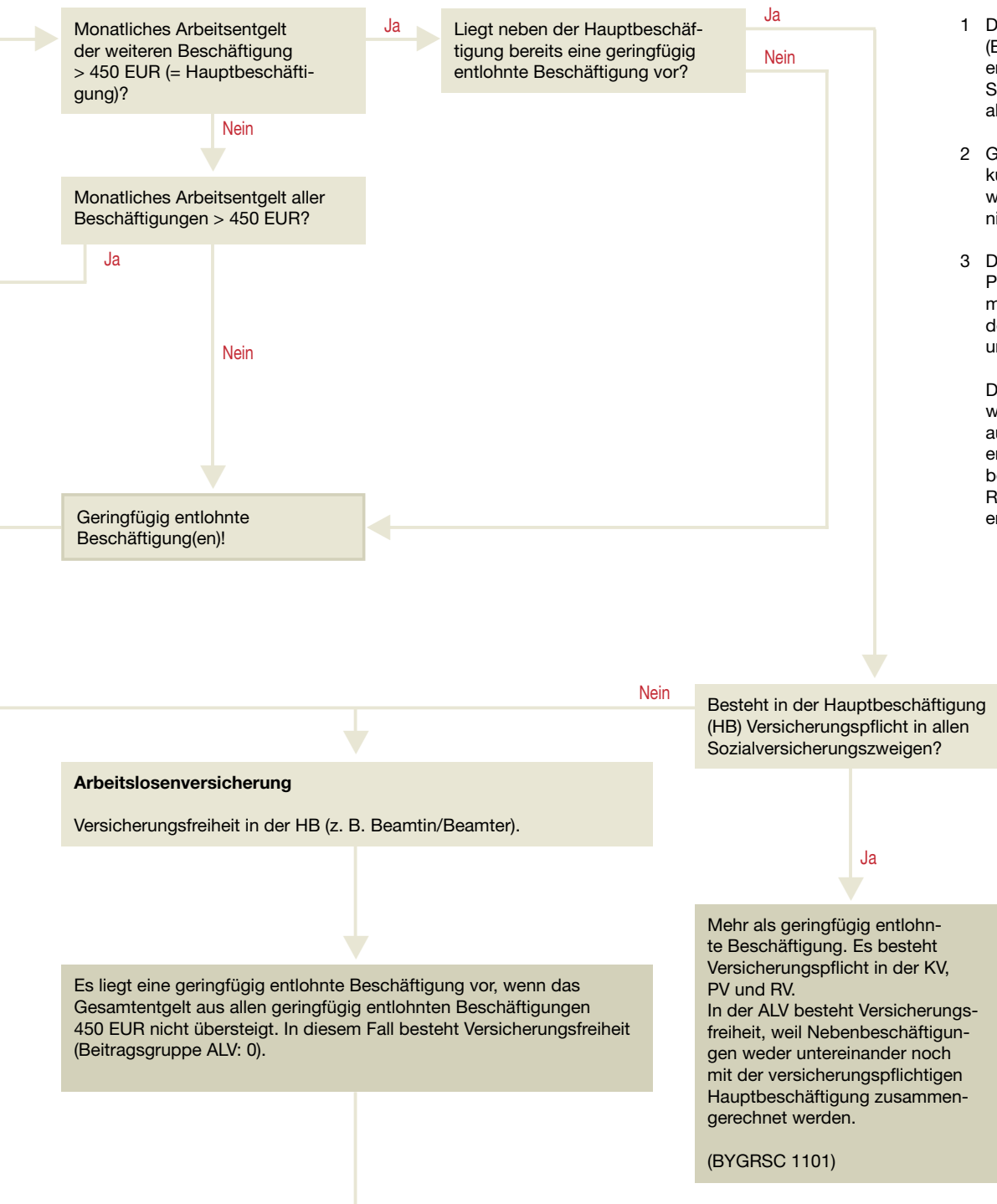
Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit für Altersvollrentner

Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze sind im Minijob generell rentenversicherungsfrei. Auf diese Rentenversicherungsfreiheit kann der Altersvollrentner nach den Regelungen zum Flexirentengesetz seit dem 1. Januar 2017 allerdings durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichten. Er bleibt dann in dem Minijob weiterhin rentenversicherungspflichtig und kann damit seine Altersvollrente erhöhen. Nähere Auskünfte hierzu erteilt der Rentenversicherungsträger. Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit ist nicht möglich, wenn der Altersvollrentner in dem Minijob im Vorfeld die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt hat. Damit hat er sich gegen die Zahlung von Pflichtbeiträgen ausgesprochen. Diese Entscheidung bleibt bis zum Ende des Minijobs bindend.

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

Prüfung des Vorliegens einer „geringfügig entlohnten Beschäftigung“





- 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.

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 drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart, z. B. Erntehilfe, oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Ab dem 1. Januar 2019 liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die Zeitgrenze von zwei Monaten oder insgesamt 50 Arbeitstage nicht überschritten wird. 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 drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet.

BEISPIEL

Eine Verkäuferin nimmt am 15. Oktober eine bis zum 15. März 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 drei Monate befristet und deshalb nicht kurzfristig ist. Dem

steht nicht entgegen, dass die Beschäftigungszeit in den beiden Kalenderjahren jeweils drei Monate nicht überschreitet.

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

Drei Monate oder 70 Arbeitstage

Von dem Drei-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 70 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 drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten wird, von der Dreimonatsfrist auszugehen; im Fall c hingegen ist auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen, weil die Beschäftigung weniger als fünf Tage in der Woche in Anspruch nimmt.

Überschreiten der Zeitgrenze

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung unvorhergesehen drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein. Stellt sich bereits vor Erreichen der drei Monate oder 70 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 50. Arbeitstag eines Arbeitnehmers stellt sich heraus, dass er sein ursprünglich auf 70 Tage begrenztes Arbeitsverhältnis fortsetzt, weil ein anderer Arbeitnehmer wegen Krankheit ausgefallen ist. Hier würde vom 51. Tag an bereits Versicherungspflicht entstehen.

Mehrere kurzfristige Minijobs

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 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 Dreimonatszeitraums 90 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 70 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 und vom 3. August bis zum 15. Oktober (Drei-Tage-Woche) 33 Arbeitstage beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 700 Euro. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist ein kurzfristiger Minijob, weil die Grenze von drei 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 70 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 70 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 70 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 70 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 70 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 70 Arbeitstagen überschritten wird, ist nicht auf das Jahr, sondern auf das

Kalenderjahr abzustellen. Die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Minijobs müssen innerhalb des Zeitraums vom 1. Januar bis 31. Dezember eines Jahres zusammen gerechnet werden. Für Beschäftigungen, die aufgrund eines 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 70 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 70 Arbeitstagen vor, von denen für das laufende Kalenderjahr 50 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 70 Arbeitstage (75 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 70 Arbeitstagen nicht überschritten wird.

Übergangsregelung vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018

Die bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen, innerhalb eines Kalenderjahres, wurden auf drei Monate oder 70 Arbeitstage angehoben. Die Regelung ist bis zum 31. Dezember 2018 begrenzt.

Die Beurteilung von über den 31. Dezember 2014 bzw. 31. Dezember 2018 hinausgehenden Beschäftigungen erfolgt nach dem für den jeweiligen Beschäftigungszeitraum geltenden Recht. Entscheidend für die Anwendung der zulässigen Zeitdauer ist somit der Zeitpunkt, zu dem die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung zu erfolgen hat.

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 drei Monaten bzw. 70 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 Arbeitsuchende gemeldet sind, sind bei Ausübung einer kurzfristigen Beschäftigung als berufsmäßig beschäftigt anzusehen. Sie sind unabhängig von der Dauer der Beschäftigung versicherungspflichtig.

BEISPIEL

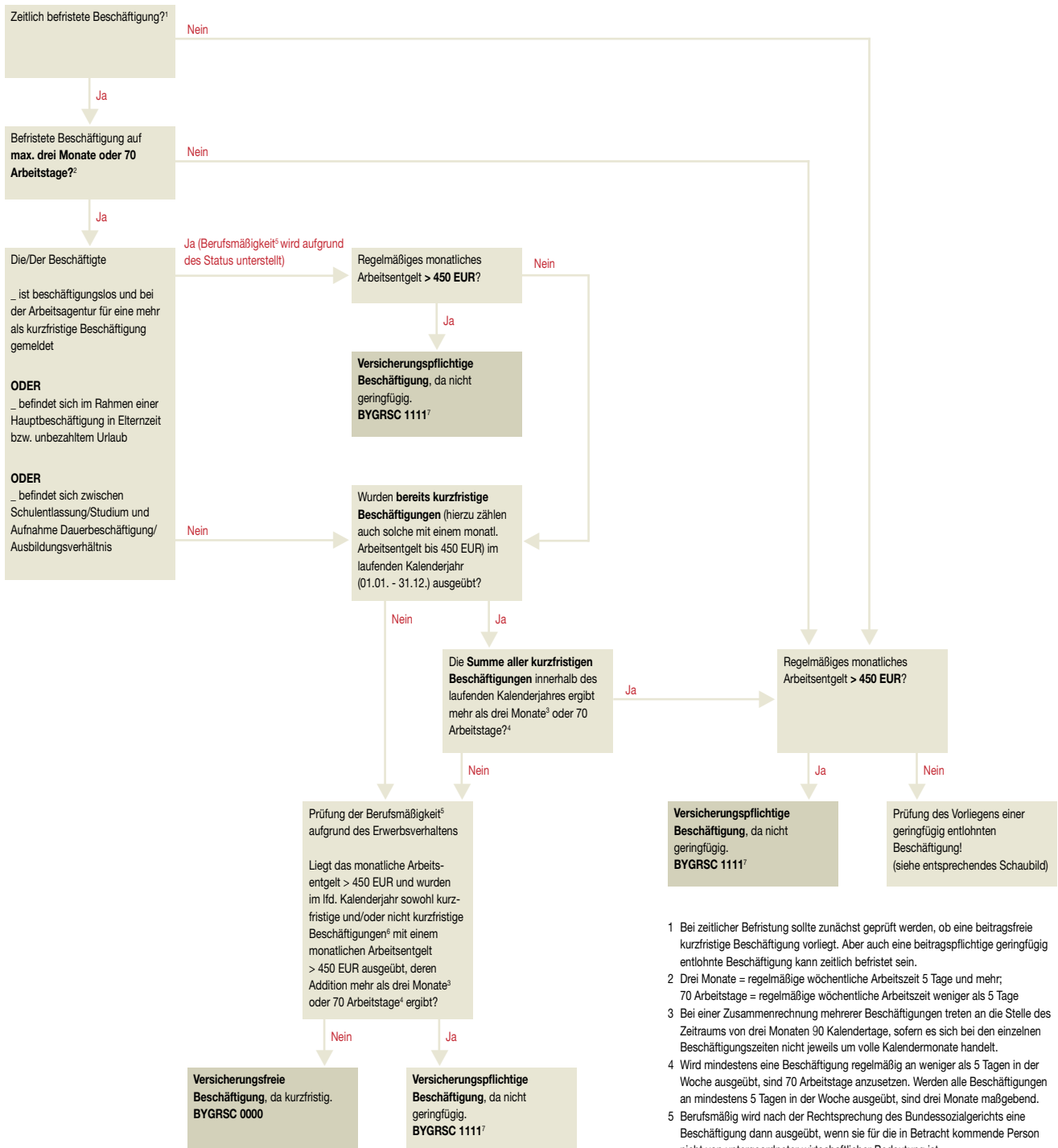
Ein Bezieher von Arbeitslosengeld vereinbart eine auf zwei Tage (Samstag und Sonntag) befristete Beschäftigung als Kellner zu je sieben Stunden; das Arbeitsentgelt beträgt pro Tag 70 Euro.

Da der Arbeitnehmer als Bezieher von Arbeitslosengeld als berufsmäßig Beschäftigter anzusehen ist und das Arbeitsentgelt für den Beschäftigungszeitraum (140 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 minijob-zentrale.de finden.

Prüfung des Vorliegens einer „kurzfristigen Beschäftigung“ (gültig in der Zeit vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018)



- 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 Drei Monate = regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 5 Tage und mehr; 70 Arbeitstage = regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als 5 Tage
- 3 Bei einer Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen treten an die Stelle des Zeitraums von drei Monaten 90 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 70 Arbeitstage anzusetzen. Werden alle Beschäftigungen an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt, sind drei 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 verpflichtet, Meldungen an die Minijob-Zentrale zu übermitteln und entsprechende Abgaben zu leisten.

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

Nach europäischem Recht gilt die Regelung, dass für einen Arbeitnehmer immer nur das Sozialversicherungsrecht eines Staates angewendet wird. Dadurch entsteht Klärungsbedarf, wenn ein Arbeitnehmer gleichzeitig in mehreren Staaten eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit ausübt. Ob das deutsche Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist, sollte auch geklärt werden, wenn jemand nur in Deutschland beschäftigt ist und in einem anderen Staat wohnt, eine Rente oder Leistungen wegen Arbeitslosigkeit bezieht, beziehungsweise eine Schulausbildung, Berufsausbildung oder ein Studium in einem anderen Staat absolviert.

Die Minijob-Zentrale entscheidet nicht darüber, ob das deutsche Sozialversicherungsrecht angewendet werden darf.

Die nachfolgend genannten Stellen sind dafür zuständig, über die anzuwendenden Rechtsvorschriften zu entscheiden. Die jeweilige Stelle prüft den Sachverhalt und stellt dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften, den so genannten "Vordruck A1" bzw. "Vordruck E 101" aus.

Wenn ein Arbeitnehmer in Deutschland wohnt, ist grundsätzlich die gesetzliche Krankenkasse des Arbeitnehmers für die Entscheidung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften zu-

ständig. Ist der Arbeitnehmer nicht in Deutschland gesetzlich krankenversichert, prüft der zuständige Träger der Deutschen Rentenversicherung den Sachverhalt. Abweichend davon ist die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA, Pennefeldsweg 12c, 53177 Bonn) zuständig, wenn ein Arbeitnehmer in Deutschland wohnt und Beschäftigungen in mehreren Staaten gleichzeitig ausübt. Für Arbeitnehmer, die nicht in Deutschland wohnen, trifft der zuständige Sozialversicherungsträger im jeweiligen Wohnstaat die Entscheidung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften und stellt die erforderliche Bescheinigung aus.

Wenn durch die zuständige Stelle entschieden wurde, dass das deutsche Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist, muss eine geringfügige Beschäftigung bei der Minijob-Zentrale angemeldet werden.

Wenn die zuständige Stelle entscheidet, dass das Sozialversicherungsrecht eines anderen Staates anzuwenden ist, gilt dies auch für die Beschäftigung in Deutschland. In diesem Fall ist die geringfügige Beschäftigung nicht bei der Minijob-Zentrale, sondern bei dem Sozialversicherungsträger des anderen Staates zu melden. Wie diese Meldung erfolgen muss, beziehungsweise ob und in welcher Höhe Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen sind, ist in den einzelnen Staaten unterschiedlich geregelt. Der Arbeitgeber der Beschäftigung in Deutschland muss

sich selbst bei dem Sozialversicherungsträger im Ausland informieren. Die Kontaktdaten für Fragen zur Sozialversicherung in anderen Ländern finden Sie auf der Internetseite dvka.de.

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 Arbeitgeberereignis 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

Das Führen von Arbeitszeitkonten ist auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (450-Euro-Minijob) möglich. Allerdings müssen Arbeitgeber hierfür bestimmte Vorgaben beachten, die für die Sozialversicherung wichtig sind.

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

Der Arbeitnehmer erhält ein vertraglich vereinbartes gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt (verstetigtes Arbeitsentgelt), dem abhängig vom Stundenlohn eine bestimmte Soll-Arbeitszeit zugrunde liegt. Er arbeitet aber je nach Bedarf unterschiedlich viele Stunden im Monat. Wenn die betriebliche Situation es erfordert, kann der Arbeitnehmer für die Dauer von maximal drei Monaten unter Fortzahlung des Arbeits-

entgelts von der Arbeitsleistung freigestellt werden. Die im Rahmen des Minijobs anfallenden Abgaben sind nicht von dem in dem jeweiligen Monat erwirtschafteten, sondern ausschließlich von dem monatlich vereinbarten und ausgezahlten Arbeitsentgelt an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie unter minijob-zentrale.de oder in unserer Broschüre „Arbeitszeitkonten für Minijobber“.

Betriebliche Altersvorsorge / Entgeltumwandlung

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

Die für die betriebliche Altersversorgung verwendeten Entgeltbestandteile zählen nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, soweit sie 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigen. Im Kalenderjahr 2017 sind dies 3.048 Euro (4 Prozent von 76.200 Euro).

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

BEISPIEL

Ein Arbeitnehmer verdient 680 Euro im Monat. Zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung werden 254 Euro monatlich (3.048 Euro im Jahr) aufgewandt. Das an den Arbeitnehmer ausgezahlte Arbeitsentgelt beläuft sich auf 426 Euro. Somit liegt eine geringfügige Beschäftigung vor.

Minijobber haben gegenüber dem Arbeitgeber nur dann einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung, wenn sie Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen. Bei Arbeitnehmern, die von der Rentenversicherungspflicht befreit wurden, sind Entgeltumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung 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 beitragspflichtig in der Kranken- und Rentenversicherung. Zur Arbeitslosen- und Pflegeversicherung sind keine Beiträge zu zahlen. Rentenversicherungspflicht besteht grundsätzlich in allen 450-Euro-Minijobs. Hiervon ausgenommen sind Beschäftigte, die bereits aus Gründen, die in ihrer Person liegen, rentenversicherungsfrei sind (Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze, pensionierte Beamte, Bezieher einer berufsständischen Altersversorgung). 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 muss bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung einen Eigenanteil tragen, den ihm der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt einbehält.

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, die nicht der Rentenversicherungspflicht unterliegen, zahlt lediglich der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung. Das gilt auch für

Arbeitnehmer, die bereits eine Vollrente wegen Alters nach Erreichen der Regelaltersgrenze, eine berufsständische Altersversorgung oder eine Beamtenversorgung wegen Erreichens einer Altersgrenze beziehen.

Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung

Für rentenversicherungspflichtige 450-Euro-Minijobber zahlt der Arbeitgeber den vollen Pflichtbeitrag zur Rentenversicherung. Hiervon trägt er seinen Beitragsanteil in Höhe des Pauschalbeitrags von 15 Prozent, den Rest bis zum vollen Beitragssatz in der Rentenversicherung muss der Arbeitnehmer übernehmen.

Den vom Arbeitnehmer aufzubringenden Eigenanteil zieht der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ab und leitet diesen zusammen mit seinem Beitragsanteil 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 beläuft sich damit monatlich mindestens auf 32,73 Euro. Zu beachten ist dabei, dass der Arbeitgeber seinen Beitragsanteil 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 17,73 Euro (18,7 Prozent von 175 Euro = 32,73 Euro \cdot 15 Euro).

Sofern neben dem Minijob eine mehr als geringfügige rentenversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung besteht, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nicht zu berücksichtigen. Das heißt, dass der Beitrag für den 450-Euro-Minijob zur gesetzlichen Rentenversicherung von dem tatsächlichen Entgelt zu berechnen ist.

Die Regelungen zum Mindestbeitrag sind auch dann nicht anzuwenden, wenn der Minijobber bereits wegen anderer

Tatbestände nach den §§ 1 bis 4 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI) der Rentenversicherungspflicht unterliegt. Beispielsweise gehören dazu Auszubildende, nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen und gewisse selbständig Tätige. Ebenfalls rentenversicherungspflichtig sind Personen in der Zeit, für die sie von einem Leistungsträger Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Arbeitslosengeld I beziehen oder für die ihnen Kindererziehungszeiten anzurechnen sind. Auch hier ist bei der Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge aus dem 450-Euro-Minijob das tatsächliche Arbeitsentgelt zugrunde zu legen.

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,
- Wohnungseigentümergeinschaften (hierzu zählen Wohnungseigentümergeinschaften, für die ein Insolvenzverfahren nach § 11 Absatz 2 Gesetz über das Wohnungseigentum und das Dauerwohnrecht - WoEigG - ausgeschlossen ist).

Die aktuelle Höhe der Insolvenzgeldumlage entnehmen Sie bitte der Seite 55 am Ende der Broschüre. Nähere Informationen zum Thema Insolvenzgeldumlage finden Sie unter 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.

Wichtig ist, dass alle persönlichen Daten des Beschäftigten korrekt gemeldet werden. Sie sollen daher immer amtlichen Unterlagen entnommen werden.

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 elektronisch beantragt werden.

Änderungen in den Adressdaten (Firmierung, Anschrift, etc.) sind unverzüglich grundsätzlich dem Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit mitzuteilen.

Hier können Sie die Betriebsnummer beantragen:

Bundesagentur für Arbeit

Betriebsnummern-Service

66088 Saarbrücken

Kostenfreie Telefon Hotline: 0800 4 5555 20

Fax: 0681 9884291300

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 gkv-ag.de mit der Auswahl: „Das Verfahren/Programme im Verfahren der Systemuntersuchung/Programme mit Abschluss“.

Meldeverfahren

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

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

Dies gilt auch - mit Ausnahme der Jahresmeldung - 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. Des Weiteren hat der Arbeitgeber für jeden in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherungspflichtig Beschäftigten eine Jahresmeldung zur Unfallversicherung (**UV-Jahresmeldung**) zu erstatten. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie im Kapitel „Jahresmeldung zur Unfallversicherung“.

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.

Besonderheiten bei Meldungen für weiterbeschäftigte Arbeitnehmer bei Ende des Insolvenzverfahrens:

- bei Fortbestand des Arbeitgebers
Für weiterbeschäftigte Arbeitnehmer ist bei Ende des Insolvenzverfahrens und Fortbestand des Arbeitgebers zum Ende des Insolvenzverfahrens eine Meldung mit Grund „30“ bzw. Grund „33“ abzugeben. Zum Folgetag des Insolvenzverfahrens ist die Meldung mit Grund „10“ bzw. Grund „13“ neu vorzugeben. Dadurch wird der Beschäftigungszeitraum während des Insolvenzverfahrens vom Beschäftigungszeitraum ohne Insolvenzverfahren abgegrenzt.
- bei Wechsel des Arbeitgebers (Inhabers)
Wird ein Insolvenzverfahren beendet und der Betrieb durch einen neuen Arbeitgeber (Inhaber) fortgeführt, findet insoweit ein Arbeitgeberwechsel statt. Deshalb ist eine Abmeldung mit dem Abgabegrund „30“ und eine Anmeldung mit dem Abgabegrund „10“ zu erstatten.

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“.

Für kurzfristig Beschäftigte sind - mit Ausnahme der Jahresmeldung - grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstellen wie für versicherungspflichtig Beschäftigte. 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

Für ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherte Beschäftigte mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt sind – mit Ausnahme der Jahresmeldung – grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten wie für

versicherungspflichtig Beschäftigte. 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“

Für diese Beschäftigungsverhältnisse sind Anmeldungen sowie Entgeltmeldungen mit der Personengruppe „190“ und den Beitragsgruppenschlüsseln „0000“ zu erstatten. In dem Feld „Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt“ sind Nullen einzutragen.

Jahresmeldung zur Unfallversicherung (UV-Jahresmeldung)

Neben der Meldepflicht zur Minijob-Zentrale besteht auch eine Melde- und Beitragspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung. Die Unfallversicherung kommt für die Folgen von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten auf und wird nicht automatisch über die Minijob-Zentrale abgedeckt. Eine private Unfallversicherung ersetzt nicht die Unfallversicherungspflicht kraft Gesetzes.

Zusätzlich zu den Entgeltmeldungen zur übrigen Sozialversicherung (wie beispielsweise die Jahresmeldung und die Unterbrechungsmeldung) ist für jeden in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherungspflichtig Beschäftigten eine UV-Jahresmeldung mit dem Abgabegrund 92 zu erstatten.

Hat der Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr an mindestens einem Tag ein unfallversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ausgeübt, ist für dieses Kalenderjahr eine gesonderte UV-Jahresmeldung (zum 16. Februar des Folgejahres) zu erstatten. Unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungsverlauf ist die UV-Jahresmeldung immer für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember des abgelaufenen Kalenderjahres zu erstellen.

In der UV-Jahresmeldung sind folgende Angaben vorzugeben:

- Versicherungsnummer des Arbeitnehmers
- Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebes
- Kalenderjahr der Versicherungspflicht zur Unfallversicherung
- Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers
- Mitgliedsnummer des Unternehmens beim zuständigen Unfallversicherungsträger
- Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers, dessen Gefahrtarif angewendet wird
- Gefahrtarifstelle
- Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Unfallversicherung
- gegebenenfalls der UV-Grund

Nähere Erläuterungen zu den Angaben in der UV-Jahresmeldung erhalten Sie im Kapitel „Empfehlung der Software sv.net/ Ausfüllen der UV-Jahresmeldung“. Soweit Sie weitere Fragen zum Inhalt der Unfallversicherungsdaten haben, wenden Sie sich bitte direkt an Ihren Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft bzw. Unfallkasse). Ist Ihnen der für Sie zuständige Unfallversicherungsträger nicht bekannt, so können Sie den zuständigen Unfallversicherungsträger bei der Infoline der Gesetzlichen Unfallversicherung unter der kostenfreien Rufnummer 0800 6050404 oder auch per E-Mail unter info@dguv.de erfragen.

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 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.

■ 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. Die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld ist so zu bemessen, dass der Restbeitrag, der erst im Folgemonat fällig wird, so gering wie möglich bleibt. Dies kann dadurch erreicht werden, dass das Beitragssoll des letzten Entgeltabrechnungszeitraums unter Berücksichtigung der eingetretenen Änderungen in der Zahl der Beschäftigten, der Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden sowie der einschlägigen Entgeltermittlungsgrundlagen und Beitragssätze aktualisiert wird. Ein eventuell verbleibender Restbetrag ist mit der nächsten Fälligkeit zu zahlen. Zu diesem Termin ist auch eine eventuelle Überzahlung auszugleichen.

Abweichend von dieser Regelung zur Bestimmung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld kann der Arbeitgeber

aus Gründen der Vereinfachung den Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe des Vormonatssolls der Echtabrechnung zahlen. Der Ausgleich zwischen den nach dem Vormonatssoll gezahlten Beiträgen auf Basis der Echtabrechnung und der tatsächlichen Beitragsschuld findet mit der Entgeltabrechnung im Folgemonat statt, das heißt, ein verbleibender Restbetrag ist in diesen Fällen ebenfalls spätestens zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig.

Auf Einmalzahlungen findet die Vereinfachungsregelung keine Anwendung. Die Berücksichtigung der Höhe der tatsächlichen Beitragsschuld für den letzten Entgeltabrechnungszeitraum ist daher auf die Beiträge für laufendes Arbeitsentgelt zu beschränken. Die Beiträge für die im laufenden Entgeltabrechnungszeitraum zu gewährenden Einmalzahlungen sind hingegen im Wege der Schätzung in voraussichtlicher Höhe zu zahlen.

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 55 am Ende dieser Broschüre.

Beitragszahlung

Die einfachste und bequemste Art der Beitragszahlung ist, der Minijob-Zentrale ein SEPA-Basislastschriftmandat 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-Basislastschriftmandat kann im Internet unter minijob-zentrale.de heruntergeladen oder beim Service-Center der Minijob-Zentrale angefordert werden. Das ausgefüllte SEPA-Basislastschriftmandat 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.

Berater: 11111
Mandant: 11111

012 - Einzelne Beitragskategorie für mindestens zwei
Kategorie-Nr.: 11111111111111111111
Beitragskonto: 11111111111111111111
Beitrags-Nr.: des Arbeitgebers: 11111111111111111111
Beitrags-Nr.: des Mitarbeiters: 11111111111111111111
Kennzeichen: 11111111111111111111
Tatsächlicher Weiterarbeitstat. des Mitarbeiters
Verarbeitungsstatus: Daten wurden am 11.11.2011

Beiträge zur

Krankenversicherung für geringfügig Besch.

Rentenversicherung voller Beitrag

Rentenversicherung für geringfügig Besch.

Umlage - Krankheitsaufwendungen

Umlage - Mutterschaftsaufwendungen

Umlage - Insolvenzgeld

einheitliche Pauschalsteuer

■ 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 in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung beitragsfrei.

■ Krankenversicherung

Aus den pauschalen Beiträgen des Arbeitgebers zur Krankenversicherung für 450-Euro-Minijobs entsteht kein eigenes Krankenversicherungsverhältnis für den Arbeitnehmer.

Der Arbeitnehmer wird daher aufgrund des 450-Euro-Minijobs nicht krankenversichert. Der pauschale Beitrag des Arbeitgebers ist ein Solidarbeitrag. Dieser wird auch nur gezahlt, wenn der Minijobber bereits gesetzlich krankenversichert ist.

Minijobber haben deshalb im Fall der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit nach Beendigung der sechswöchigen Entgeltfortzahlung auch keinen Anspruch auf Krankengeld. Minijobberinnen wird jedoch einmalig einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld gewährt. Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ist gegenüber der Krankenkasse, bei der eine Mitgliedschaft besteht oder beim Bundesversicherungsamt geltend zu machen.

■ 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 zur Rentenversicherung

Für Minijobber, die nicht der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen, zahlt lediglich der Arbeitgeber den 15-prozentigen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung. Wegen des fehlenden Eigenanteils erhält der Minijobber 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. Sie trägt die Kosten für die Heilbehandlung und Rehabilitation. Wenn der Minijobber wegen eines Arbeits- oder Wegeunfalls arbeitsunfähig erkrankt, leistet der Unfallversicherungsträger im Anschluss an die Entgeltfortzahlung Verletztengeld und gleicht damit den Verdienstausschlag im Minijob aus. 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

Das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) regelt unter welchen Voraussetzungen Arbeitgebern ihre Kosten für Entgeltfortzahlungen und Mutterschaftsleistungen erstattet werden und wie dieses Ausgleichsverfahren von den Arbeitgebern finanziert wird.

Erstattungsfähig sind die Aufwendungen für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Beschäftigungsverboten auf Grund des Mutterschutzgesetzes, für Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld sowie für bestimmte Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichsverfahrens werden von den beteiligten Arbeitgebern durch die Umlagen U1 und U2 erbracht.

Die Knappschaft Arbeitgebersversicherung führt das Ausgleichsverfahren für alle Minijobber durch, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse der Minijobber versichert ist. Das Service-Telefon der Arbeitgebersversicherung erreichen Sie montags bis donnerstags von 7:00 bis 16:00 Uhr und freitags von 7:00 bis 14:00 Uhr unter 0234 304 43990. Außerdem können Sie uns eine E-Mail an arbeitgebersversicherung@knappschaft.de schreiben oder ein Fax an 0234 97838 80020 senden.



■ 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 zwei 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 zwei 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 zwei 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.

Mindestlohn

Die Bundesregierung hat zum 1. Januar 2015 einen flächendeckenden Mindestlohn eingeführt. Dieser beträgt seit dem 1. Januar 2017 8,84 Euro pro Stunde und gilt für die meisten in Deutschland tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 Jahre. Der gesetzliche Mindestlohn setzt eine feste Grenze, die nicht mehr unterschritten werden darf und schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland vor unangemessen niedrigen Löhnen.

Minijobber haben unter denselben Voraussetzungen Anspruch auf die Zahlung des Mindestlohns wie jeder andere Arbeitnehmer. Von der Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns von 8,84 Euro gibt es einige Ausnahmen. Hierzu zählen unter anderem Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder Auszubildende. Weitere Informationen zum Mindestlohn erhalten Sie vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Internet unter der-mindestlohn-wirkt.de.

Hinweis:

Nach § 17 Mindestlohngesetz sind für Minijobber detaillierte Stundenaufzeichnungen zu führen. Eine Ausnahme gilt für Minijobber in Privathaushalten – hier besteht keine Aufzeichnungspflicht. Als Nachweis kommen die maschinelle Zeiterfassung oder entsprechende manuelle Aufzeichnungen in Betracht. Die Aufzeichnungen sind mindestens wöchentlich zu führen, denn der Arbeitgeber ist verpflichtet, „Beginn, Ende

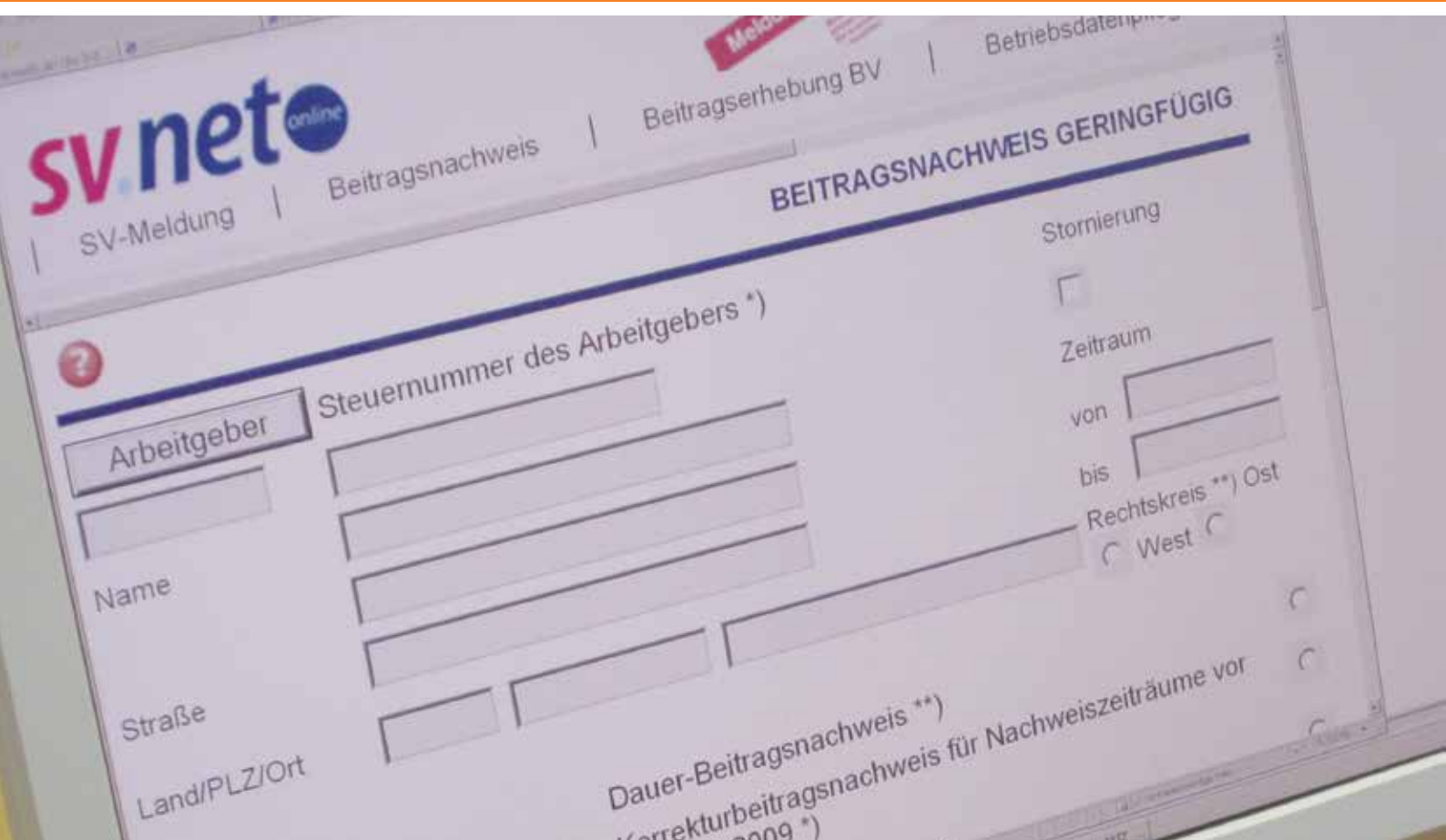
und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren“.

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 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. Arbeitgebern, die über kein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm verfügen, stellt die Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung GmbH (ITSG) die Ausfüllhilfe sv.net (Sozialversicherung im Internet) zur Verfügung. Die Software „sv.net“ (Sozialversicherung im Internet), ist eine elektronische Ausfüllhilfe. Sie unterstützt die Arbeitgeber bei der Erstellung von Meldungen und Beitragsnachweisen sowie deren Versand an die Minijob-Zentrale und die gesetzlichen Krankenkassen. Sv.net ist ein Gemeinschaftsprojekt der gesetzlichen Krankenversicherung und qualitätsgeprüft. Viele Arbeitgeber erhalten die Anwendung kostenlos. Sie steht in zwei Varianten zur Verfügung: als browserbasierte Web-Anwendung, die keinerlei Daten zwischenspeichern kann (sv.net/standard) und die komfortablere Variante als pc-basiertes sv.net/classic bzw. sv.net/comfort, mit der Möglichkeit, Firmen-, Personalstamm- und Meldedaten auf den jeweiligen Systemen der Anwender zu speichern.

Beide Programme stehen in einer kostenlosen „Normal-Benutzer-“ und einer kostenpflichtigen „Premium-Version“ zur Verfügung.

Ausführliche Informationen zu sv.net erhalten Sie auf der Internetseite der ITSG. Dort haben Sie auch die Möglichkeit, die Programme herunterzuladen.

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: itsg.de oder gkv-datenaustausch.de

Folgende Angaben werden benötigt:

- Betriebsnummer
- Firmenname
- Anschrift
- Ansprechpartner / Kontaktdaten

■ Leistungen der Software „sv.net“

Mit Hilfe von „sv.net“ können Meldungen zur Sozialversicherung sowie Beitragsnachweise einfach und schnell erstellt werden. Arbeitgeber werden Schritt für Schritt durch die entsprechende Anwendung geführt. Anträge auf Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen können Arbeitgeber nur mit sv.net/classic bzw. sv.net/comfort an die Knappschaft Arbeitgeberversicherung übermitteln. 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.

Sämtliche Daten von Minijobbern und gesetzlich Krankenversicherten werden per Mausklick von „sv.net“ verschlüsselt - und zwar entsprechend den Anforderungen, die für den verschlüsselten Datenaustausch mit den Einzugsstellen gelten.

■ 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 bzw. Jahresmeldung zur Unfallversicherung (UV-Jahresmeldung)

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 des Fortbestehens eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses nach Absatz 3 Satz 1 SGB IV“

– 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. Februar des Folgejahres

Jahresmeldung zur Unfallversicherung

„92 UV-Jahresmeldung“

– Meldefrist: zum 16. Februar 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 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. Endet ein Meldetatbestand erst im nächsten Kalenderjahr, ist zum Ende des Kalenderjahres eine Jahresmeldung und zum Ende des Meldetatbestandes eine Unterbrechungs- oder Abmeldung zu erstellen.

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 Beschäftigte mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, die ausschließlich zur gesetzlichen Unfallversicherung zu melden sind (Personengruppe 190). |

Angaben zur Tätigkeit

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

Informationen erhalten Sie unter arbeitsagentur.de > Unternehmen > Sozialversicherung > Schlüsselverzeichnis > Schlüsselverzeichnis 2010.

Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt

In Entgeltmeldungen für 450-Euro-Minijobber (Personengruppe 109) ist 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-)

Ausfüllen der UV-Jahresmeldung

Neben der Versicherungsnummer des Arbeitnehmers und der Betriebsnummer des Arbeitgebers sind hier die folgenden Angaben zu tätigen:

Kalenderjahr der Versicherungspflicht zur Unfallversicherung

Die UV-Jahresmeldung ist unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungsverlauf immer für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember des abgelaufenen Kalenderjahres zu erstellen. Alle in der Unfallversicherung beitragspflichtigen Arbeitsentgelte eines Arbeitnehmers sind bezogen auf das Kalenderjahr in einer UV-Jahresmeldung zusammenzufassen.

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“).

Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers, dessen Gefahrarif angewendet wird

Die Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers, dessen Gefahrarif angewendet wird, ist grundsätzlich identisch mit der Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträ-

gers. Lediglich in den Fällen, in denen für besonders veranlagte Betriebsteile der Gefahrarif eines anderen Unfallversicherungsträgers angewendet wird (fremdartige Nebenunternehmen), ist die Betriebsnummer des anderen Unfallversicherungsträgers zu erfassen.

Diese Felder sind nur dann **nicht** zu füllen, wenn besondere unfallversicherungsrelevante Sachverhalte durch die Vorgabe der UV-Gründe A07 bis A09 sowie B01 abgebildet werden (vergleiche „UV-Grund“).

Eine Aufstellung der Unfallversicherungsträger mit besonderen Meldetatbeständen (UV-Grund) ist der Anlage 19 des gemeinsamen Rundschreibens zum Meldeverfahren zu entnehmen.

Gefahrarifstelle

Die Gefahrarifstelle ist dem aktuellen Veranlagungsbescheid des Unfallversicherungsträgers zu entnehmen. Das Feld ist nur dann **nicht** zu füllen, wenn besondere unfallversicherungsrelevante Sachverhalte durch die Vorgabe der UV-Gründe A07 bis A09 sowie B01 abgebildet werden (vergleiche „UV-Grund“).

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zur Unfallversicherung

Es ist das Arbeitsentgelt des Versicherten für das Kalenderjahr 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. Muss das Gesamtentgelt innerhalb des Meldezeitraums aufgrund von unterschiedlichen Gefahr tariffstellen aufgeteilt werden, sind jeweils die für die entsprechende Gefahr tariffstelle erzielten Entgelte einzutragen.

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

UV-Grund

Arbeitgeber können in den Entgeltmeldungen im Feld „UV-Grund“ Gründe angeben, warum kein vollständiger Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV) gemeldet wird.

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 der UV-Träger	BBNR des UV-Trägers	Mitgliedsnummer, Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahrarif angewendet wird, Gefahrarifstelle und UV-Entgelt
A08	Unternehmen ist Mitglied bei einer landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft	BBNR des UV-Trägers ²⁾	Mitgliedsnummer, Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahrarif angewendet wird, Gefahrarifstelle und UV-Entgelt
A09	Beitrag zur UV wird nicht nach dem Arbeitsentgelt bemessen (z.B. Kopfpauschale)	BBNR des UV-Trägers ³⁾	Mitgliedsnummer, Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahrarif angewendet wird, Gefahrarifstelle und UV-Entgelt
B01	Entsparing von ausschließlich sozialversicherungspflichtigem Wertguthaben	BBNR des UV-Trägers und Mitgliedsnummer	Betriebsnummer des UV-Trägers, dessen Gefahrarif angewendet wird, Gefahrarifstelle und UV-Entgelt
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
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

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 finden Sie auf der Homepage gkv-datenaustausch.de.

Einzugsstellennummer

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

Meldung zur Sozialversicherung

Personalauswahl

Versicherungsnummer	Personalnummer (freiwillige Angabe)		
<input type="text" value="50010150S500"/>	<input type="text"/>		
Name	Vorsatz	Zusatz	Titel
<input type="text" value="Mustermann"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vorname			
<input type="text" value="Maria"/>			
Straße und Hausnummer (Anschrift nur bei Anmeldung und Anschriftenänderung)			
<input type="text" value="Musterstraße 10"/>			
(Land)	Postleitzahl	Wohnort	
<input type="text" value="D"/>	<input type="text" value="xxxxx"/>	<input type="text" value="Musterhausen"/>	

Grund der Abgabe Entgelt in Gleitzone

Namensänderung

Beschäftigungszeit		Betriebsnummer des Arbeitgebers	Personengruppe	Mehrfachbeschäftigung	Betriebsstätte						
von	bis				Ost	West					
<input type="text" value="01.01.2017"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="17302062"/>	<input type="text" value="109"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
Beitragsgruppen		Angaben zur Tätigkeit			Aktuelle	Staat					
KV	RV	ALV	PV	32101	4	9	1	4	000	000	
<input type="text" value="6"/>	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="32101"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="9"/>	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="000"/>	<input type="text" value="000"/>	
Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt				DM	Euro	Statuskennzeichen					
<i>(in DM ohne Pfennige / Euro ohne Cent)</i>				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>				

Name der Einzugsstelle (Geschäftsstelle)

Knappschaft allg. und Minijob-Zentrale

Datum

Firma

Straße

PLZ Ort

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	
xxxxxxx	999999999999999999	
Bezeichnung		
Meier GmbH		
Straße		
Privatstr. 1		
Land	PLZ	Ort
D	xxxxx	Ort

Stornierung

Zeitraum: von 01.01.2017
bis 31.01.2017

Rechtskreis Ost West

Dauer-Beitragsnachweis

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

45115 Essen

Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte (einschließlich einheitlicher Pauschsteuer)	Beitrags- gruppe	Euro
Beiträge zur Krankenversicherung für geringfügig Beschäftigte	6000	58,50
Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung - voller Beitrag -	0100	84,15
Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte	0500	0,00
Umlage - Krankheitsaufwendungen -	U1	4,05
Umlage - Mutterschaftsaufwendungen -	U2	1,35
Umlage zur Insolvenzgeldversicherung	INSO	0,41
einheitliche Pauschsteuer	St	9,00
Gesamtsumme		157,46
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	157,46

22.11.2016

Datum

Übersicht über die gültigen Beitrags- und Umlagesätze

2017	450-EURO-MINIJOBS	KURZFRISTIGE MINIJOBS
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13 %	entfällt
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	15 %	entfällt
Beitragsanteil des Arbeitnehmers bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung	3,7 %	entfällt
Einheitliche Pauschsteuer	2,0 %	entfällt
Umlage 1 (U1) bei Krankheit	0,9 %	0,9 %
Umlage 2 (U2) Schwangerschaft/Mutterschaft	0,3 %	0,3 %
Umlage für Insolvenzgeldaufwendungen	0,09 %	0,09 %

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

Fälligkeits- und Übermittlungstermine

2017	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Übermittlung des Beitragsnachweises bis	24.	21.	26.	23.	23. ¹	25.	24.	24.	24.	23.	23.	20.
Fälligkeitstag (drittletzter Bankarbeitstag):	27.	24.	29.	26.	29.	28.	27.	29.	27.	26. ¹	28.	27.

1) berücksichtigt wurde, dass Christi Himmelfahrt am 25. Mai 2017 und aufgrund des 500-Jahre-Jubiläums der Reformationstag am 31. Oktober 2017 bundesweit gesetzliche Feiertage sind.

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	IBAN	BIC
Commerzbank AG, Cottbus	DE86180400000156606600	COBADEFF180
Deutsche Bank AG, Cottbus	DE60120700000511038200	DEUTDEBB180
Landesbank Hessen-Thüringen	DE17300500000000666644	WELADED

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 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, montags bis freitags
von 7.00 bis 17.00 Uhr

Fax: 0201 384-979797

E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de

Online-Kontakt-Formular: minijob-zentrale.de/kontaktformular

Weitere Broschüren der Minijob-Zentrale:

- Minijobs in Privathaushalten
- Mit Minijobs die Rente sichern
- Arbeitsrecht für Minijobber
- Informationen zur Beitragszahlung
- Vier Schritte zur erstmaligen Anmeldung eines Minijobbers
- Abmeldung eines Minijobbers
- Arbeitszeitkonten für Minijobber

Broschüre der Arbeitgebersversicherung der Knappschaft:

- Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber

 twitter.com/MinijobZentrale

 Minijob-Blog: <https://blog.minijob-zentrale.de/>

 facebook.com/MinijobZentrale





KONTAKTDATEN ZUR MINIJOB-ZENTRALE

- Service-Telefon: 0355 2902-70799
montags - freitags 7.00 bis 17.00 Uhr
- Fax: 0201 384 979797
- minijob@minijob-zentrale.de
- Online-Kontakt-Formular: minijob-zentrale.de/kontaktformular
- minijob-zentrale.de

IMPRESSUM

Herausgegeben von:
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
Pieperstraße 14-28, 44789 Bochum

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

Bildnachweise fotolia.com:
Titelfoto: © Robert Kneschke, S. 4 © contrastwerkstatt, S. 26 © Picture-Factory, S. 30 © strixcode, S. 40 © rupbilder

Stand: Juli 2017