

# Minijobs

Informationen für Arbeitgeber

Informationen Meldungen Beiträge

die  
**minijobzentrale**



Informationen Meldungen Beiträge

die  
**minijobzentrale**

**Bundesknappschaft:** Minijob-Zentrale, 45115 Essen

**Service-Center:** 08000 200 504

**Fax:** 0201 384 97 97 97

**E-Mail:** [minijob@minijob-zentrale.de](mailto:minijob@minijob-zentrale.de)

Unser Service-Center können Sie von montags bis freitags von 7.00 bis 19.00 Uhr erreichen. Selbstverständlich können Sie sich auch im Internet unter

[www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) informieren.

#### **Impressum**

**Herausgeber:** Bundesknappschaft, Pieperstraße 14-28, 44789 Bochum

**Redaktion:** Referat 0.2 · Geschäftsführung, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit  
in Zusammenarbeit mit den zuständigen Abteilungen, Fachbereichen und Referaten

**Konzept und Gestaltung:** FischerAppelt Kommunikation

Liebe Leserin, lieber Leser

Am 1. Januar 2003 sind die „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ in Kraft getreten. Darin sind die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, auch Minijobs genannt, neu geregelt worden. Die Neuregelung ist Teil der so genannten Hartz-Reform für den Arbeitsmarkt und gilt ab dem 1. April 2003.

Die Grenze für den monatlichen Verdienst bei geringfügig entlohnten Minijobs liegt künftig bei 400 Euro statt bisher bei 325 Euro, und die zeitliche Begrenzung auf weniger als 15 Stunden pro Woche gilt nicht mehr. Ein Minijob neben einer Hauptbeschäftigung bleibt versicherungsfrei. Die Arbeitgeber führen ihre Pauschalabgaben nur noch an eine zentrale Stelle ab, die Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft.

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

Mit dieser Broschüre stellen wir alle wichtigen Neuerungen vor und informieren über den Service der Minijob-Zentrale.

Ihre Bundesknappschaft

# Inhalt

## 1. Was sind Minijobs ? ..... 5

### 1.1 Minijobs bis 400 Euro ..... 5

#### 1.1.1 Regelmäßiger Bruttoverdienst ..... 5

#### 1.1.2 Mehrere Minijobs ..... 6

### 1.2 400-Euro-Jobs und Sozialversicherungsrecht ..... 7

#### 1.2.1 400-Euro-Jobs neben versicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung ..... 7

#### 1.2.2 400-Euro-Jobs ohne sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ..... 8

#### 1.2.3 400-Euro-Jobs mit Beitragsaufstockung durch den Arbeitnehmer ..... 8

### 1.3 Kurzfristige Minijobs ..... 9

#### 1.3.1 Zwei Monate oder 50 Arbeitstage ..... 9

#### 1.3.2 Mehrere kurzfristige Minijobs ..... 9

#### 1.3.3 Berufsmäßigkeit ..... 10

### 1.4 Überschreiten der Verdienst- oder Zeitgrenzen ..... 10

#### 1.4.1 Bei Minijobs bis 400 Euro ..... 10

#### 1.4.2 Bei kurzfristigen Minijobs ..... 11

### 1.5 Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung ... 11

### 1.6 Schüler, Studenten, Praktikanten ..... 11

## 2. Beitragszahlung ..... 13

### 2.1 Allgemeines ..... 13

### 2.2 Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung ..... 13

### 2.3 Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung ..... 13

### 2.4 Aufstockungsbeiträge ..... 14

## 3. Leistungen aus 400-Euro-Jobs ..... 15

### 3.1 Krankenversicherung ..... 15

### 3.2 Rentenversicherung ..... 15

#### 3.2.1 Pauschalbeiträge ..... 15

#### 3.2.2 Aufstockungsbeiträge ..... 16

## 4. Minijobs in Privathaushalte ..... 17

### 4.1 Beitragszahlung ..... 17

### 4.2 Aufstockung von Beiträgen ..... 17

### 4.3 Rentenansprüche ..... 18

### 4.4 Wartezeiten für die Rente ..... 18

## 5. Übergangsregelungen ..... 19

## 6. Niedriglohn-Jobs von 400,01 bis 800 Euro ..... 20

### 6.1 Aufstockung der Beiträge ..... 21

### 6.2 Auswirkungen auf die Rente ..... 21

## 7. Verfahren bei der Minijob-Zentrale .. 22

### 7.1 Meldeverfahren ..... 22

### 7.2 Beitragszahlung ..... 22

### 7.3 Lohnfortzahlungsversicherung ..... 24

### 7.4 Rechengrößen ..... 26

## 8. Auf einen Blick –die Änderungen bei Minijobs ..... 27

Anlage 1. Besteuerung des Arbeitsentgelts aus geringfügigen Beschäftigungen ab dem 1. April 2003 ..... 31

Anlage 2. Meldung zur Sozialversicherung ..... 33

Anlage 3. Haushaltsscheck ..... 33

Anlage 4. Einzugsermächtigung ..... 34

Anlage 5. Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte .. 34

Anlage 6. Antrag auf Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen ..... 35

## 1. Was sind Minijobs?

Das Sozialgesetzbuch kennt ab dem 1. April 2003 drei verschiedene Minijobs: zwei geringfügig entlohnte Minijobs (danach unterschieden, ob sie in Privathaushalten stattfinden oder nicht) sowie kurzfristige Minijobs. Minijobs sind geringfügig entlohnt, wenn der monatliche Bruttoverdienst 400 Euro nicht übersteigt.

Dies gilt unabhängig davon, ob eine Beschäftigung in einem Privathaushalt vorliegt oder nicht. Diese beiden Arten von Dauerbeschäftigungen werden nur bei den pauschalen Beiträgen des Arbeitgebers unterschiedlich behandelt. Die bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung bis zum 31. März 2003 fest geschriebene zusätzliche Einhaltung einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden entfällt vom 1. April 2003 an.

Ein kurzfristiger Minijob liegt vor, wenn er im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder – bei weniger als fünf Arbeitstagen in der Woche – auf insgesamt 50 Arbeitstage begrenzt ist.

Alle drei Minijobs sind grundsätzlich für die Beschäftigten sozialversicherungsfrei (näheres siehe Abschnitt 1.2). Der Arbeitgeber führt jedoch für geringfügig entlohnte Minijobs – von wenigen Ausnahmen abgesehen – Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung sowie eine einheitliche Pauschsteuer ab (näheres siehe Abschnitte 2 und 4).

Diese Abgaben sind bei Minijobs in Privathaushalten geringer (insgesamt 12 Prozent) als bei solchen außerhalb von Privathaushalten (insgesamt 25 Prozent). Daneben hat ein Arbeitgeber mit bis zu 30 Arbeitnehmern eine Umlage von 1,3 Prozent zur Lohnfortzahlungsversicherung zu leisten. Bei kurzfristigen Minijobs fallen keine Pauschalbeiträge der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers an.

Vom 1. April 2003 an wurde das Beitrags- und Meldewesen für Minijobs bundesweit auf die Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft übertragen. Dies bedeutet, dass die Minijob-Zentrale die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung und auch die einheitliche Pauschsteuer erhält. Die Minijob-Zentrale erhält auch sämtliche Meldungen für geringfügig entlohnte sowie für kurzfristige Beschäftigungen. Im Übrigen ist die Minijob-Zentrale vom 1. April 2003 an bei allen geringfügig Beschäftigten für die Durchführung der Lohnfortzahlungsversicherung (Erstattungs- und Umlageverfahren) zuständig, unabhängig davon, welcher Krankenkasse der Minijobber angehört.

### 1.1

## Minijobs bis 400 Euro

### 1.1.1 Regelmäßiger Bruttoverdienst

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

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

**BEISPIEL** Eine Arbeitnehmerin verdient 380 Euro im Monat und erhält jedes Jahr im Dezember ihr vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 380 Euro. Sie erhält also im Jahr 4.560 Euro plus 380 Euro Weihnachtsgeld. Das macht zusammen 4.940 Euro. Ihr monatlicher Verdienst beträgt folglich 411,67 Euro. Damit liegt sie über der 400-Euro-Grenze und ist sozialversicherungspflichtig.

Nicht zum regelmäßigen Arbeitsverdienst in diesem Sinne gehören jedoch steuerfreie Aufwandsentschädigungen bis zu 1.884 Euro im Kalenderjahr. Hierunter fallen zum Beispiel Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter in Sportvereinen, als Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren Tätigkeiten sowie die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen. Bei einer kontinuierlichen, über das ganze Kalenderjahr andauernden Beschäftigung dieser Art sollte der steuerfreie Betrag in monatlichen Teilbeträgen von je 154 Euro in Abzug gebracht werden. Für darüber hinaus gehende Aufwandsentschädigungen fallen für den Arbeitgeber die üblichen pauschalen Abgaben an, so lange das monatliche Entgelt insgesamt 400 Euro nicht übersteigt.

### 1.1.2 Mehrere Minijobs

Werden geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander ausgeübt, sind die Arbeitsverdienste aus diesen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Wird dabei die monatliche Grenze von 400 Euro überschritten, so handelt es sich nicht mehr um Minijobs.

Sie sind somit alle wie „normale“ Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig. Nicht dazu gerechnet werden allerdings die Einkünfte aus den kurzfristigen Minijobs. Die Versicherungspflicht tritt dabei erst ein, wenn die Minijob-Zentrale der Knappschaft oder aber ein Rentenversicherungsträger sie feststellt und dem Arbeitgeber bekannt gibt. Damit werden Beitragsnachforderungen für zurückliegende Zeiten vermieden.

**BEISPIEL** Ein Arbeitnehmer arbeitet regelmäßig seit dem 1. Juni 2003 beim Arbeitgeber A und verdient monatlich 400 Euro. Einen Monat später, am 1. Juli 2003, beginnt er beim Arbeitgeber B einen weiteren Minijob und erhält dort monatlich 300 Euro. Der Arbeitnehmer ist für den Monat noch versicherungsfrei, weil sein Monatsverdienst nicht über 400 Euro liegt. Mit seinem zweiten Minijob übersteigt er jedoch die 400-Euro-Grenze und muss Sozialversicherungsbeiträge für beide Beschäftigungen zahlen.

## 1.2

# 400-Euro-Jobs und Sozialversicherungsrecht

Für die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der 400-Euro-Jobs sind drei Gruppen zu unterscheiden:

- 400-Euro-Jobs neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung (s. Ziff. 1.2.1)
- 400-Euro-Jobs ohne sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung (s. Ziff. 1.2.2)
- 400-Euro-Jobs mit Beitragsaufstockung durch den Arbeitnehmer (s. Ziff. 1.2.3).

### 1.2.1 400-Euro-Jobs neben versicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung

Arbeitnehmer, die bereits eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausüben, können daneben noch einen 400-Euro-Job ausüben, der sozialversicherungsfrei bleibt. Alle weiteren 400-Euro-Jobs werden aber mit der Hauptbeschäftigung zusammenrechnet und sind versicherungspflichtig zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Lediglich Arbeitslosenversicherungsbeiträge müssen für diese Beschäftigungen nicht gezahlt werden.

**BEISPIEL** Eine Arbeitnehmerin übt bei Arbeitgeber A eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung aus und verdient monatlich 2000 Euro brutto. Sie beginnt einen weiteren Minijob bei Arbeitgeber B. Hier verdient sie monatlich 160 Euro. Für den Minijob muss sie keine Abgaben zahlen. Der Arbeitgeber führt die für Minijobs üblichen pauschalen Beiträge ab. Als die Arbeitnehmerin noch einen zweiten Job für monatlich 200 Euro bei Arbeitgeber C aufnimmt, wird dieser Minijob mit der Hauptbeschäftigung zusammenrechnet und ist versicherungspflichtig. Arbeitgeber C und die Arbeitnehmerin tragen jeweils zur Hälfte die vollen Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, jedoch nicht zur Arbeitslosenversicherung.

Nicht zusammengerechnet werden Einkünfte aus 400-Euro-Jobs und Einkünfte, die daneben aus Wehrdienst, Zivildienst, während einer Elternzeit oder als Arbeitslose vom Arbeitsamt bezogen werden. Das heißt: Hier bleibt der Minijob sozialversicherungsfrei.

### **1.2.2 400-Euro-Jobs ohne sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung**

Ein oder mehrere Minijobs, die zusammen nicht mehr als 400 Euro Monatsverdienst einbringen, sind für den Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei. (näheres hierzu im Kapitel 2 „Beitragszahlung“). Der Arbeitgeber hingegen hat als Pauschalbeiträge 12 Prozent an die Renten- und 11 Prozent an die Krankenversicherung abzuführen. Zusammen mit einer einheitlichen Pauschsteuer von 2 Prozent ergibt sich für ihn eine Gesamtbelastung von 25 Prozent des Arbeitsverdienstes.

### **1.2.3 400-Euro-Jobs mit Beitragsaufstockung durch den Arbeitnehmer**

Minijobber (bis 400 Euro) können auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten. Sie müssen dies ihrem Arbeitgeber gegenüber schriftlich erklären. Der Verzicht gilt bei mehreren nebeneinander ausgeübten Beschäftigungen dann aber für alle Beschäftigungen.

Nach dem Verzicht zahlt der Arbeitnehmer als seinen Anteil die Differenz zwischen dem 12-prozentigen Arbeitgeberanteil und dem vollen Beitrag von derzeit 19,5 Prozent.

Der Arbeitgeber zieht ihm diesen Anteil vom Lohn ab und leitet ihn zusammen mit seinem Anteil an die Minijob-Zentrale der Knappschaft weiter.

- Vollwertige Pflichtbeitragszeiten mit niedrigen eigenen Beiträgen.

Mit dem Verzicht auf die Versicherungsfreiheit erwirbt der Minijobber mit relativ niedrigen eigenen Beiträgen vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Er kann damit alle Wartezeiten erfüllen, zum Beispiel für einen früheren Rentenbeginn, Ansprüche auf Leistungen der Rehabilitation erwerben und den Versicherungsschutz für die Renten wegen Erwerbsminderung recht preiswert aufrecht erhalten.

Wegen dieser weitreichenden Folgen ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet worden, seine Minijobber über die Möglichkeit der Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge zu informieren.

Damit sollte vor allem Frauen die Möglichkeit eröffnet werden, sich für das Alter besser abzusichern. Denn sie machen einen großen Teil der Minijobber aus. So können Frauen zum Beispiel mit solchen vollwertigen Pflichtbeiträgen nach dem 40. Lebensjahr das Recht erwerben, mitunter schon mit 60 Jahren anstatt mit 63 oder 65 Jahren in Rente zu gehen. Wenn sich ein Arbeitnehmer für einen solchen Verzicht auf seine Versicherungsfreiheit entschieden hat, so wirkt dies nur für die Zukunft. Das bedeutet, die Rentenversiche-

rungspflicht beginnt erst nach dem Tag, an dem die schriftliche Verzichtserklärung beim Arbeitgeber eingegangen ist. Der Arbeitnehmer kann aber auch noch einen späteren Zeitpunkt bestimmen. Hat ein Arbeitnehmer gerade erst einen Minijob aufgenommen, so gilt sein Verzicht vom Beginn dieser Beschäftigung an, wenn er seine Erklärung dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen zuleitet. Der Verzicht gilt für die gesamte Dauer des 400-Euro-Jobs und kann nicht widerrufen werden. Nach Aufnahme einer neuen geringfügig entlohnten Beschäftigung muss der Arbeitnehmer seinen Verzicht auf die Versicherungsfreiheit dem Arbeitgeber gegenüber erneut erklären, wenn er dies wieder will.

### 1.3

## Kurzfristige Minijobs

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

**WICHTIG** Eine solche kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder – bei weniger als fünf Arbeitstagen in der Woche – auf insgesamt 50 Arbeitstage begrenzt ist. Auf die Höhe des Einkommens aus einer solchen Beschäftigung kommt es für die Sozialversicherungsfreiheit – anders als bei den 400-Euro-Minijobs – hier nicht an. Wichtig auch: Für kurzfristige Minijobs fallen keinerlei Sozialversicherungsbeiträge an – auch keine Pauschalbeiträge für den Arbeitgeber. Gegebenenfalls muss er eine Pauschalsteuer abführen.

Ein sozialversicherungsfreier kurzfristiger Minijob liegt aber nicht vor, wenn dieser berufsmäßig ausgeübt wird (s. Ziff. 1.3.3).

### 1.3.1 Zwei Monate oder 50 Arbeitstage

Von dem Zwei-Monats-Zeitraum ist nur dann auszugehen, wenn der Minijob an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. In den übrigen Fällen gilt ein Zeitraum von 50 Arbeitstagen.

### 1.3.2 Mehrere kurzfristige Minijobs

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Minijobs ohne Rücksicht auf die Höhe der darin erzielten Arbeitsverdienste zusammenzurechnen.

### 1.3.3 Berufsmäßigkeit

Berufsmäßig, und damit sozialversicherungspflichtig, wird eine Beschäftigung u. a. dann ausgeübt, wenn sie nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Sie darf also nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts bzw. –standards bestimmend sein. Berufsmäßigkeit liegt zum Beispiel nicht vor, wenn der kurzfristige Minijob neben einer Hauptbeschäftigung oder beispielsweise von Hausfrauen, Altersrentnern, Schülern und Studenten ausgeübt wird.

## 1.4

## Überschreiten der Verdienst- oder Zeitgrenzen

### 1.4.1 Bei Minijobs bis 400 Euro

Überschreitet in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung der regelmäßige monatliche Arbeitsverdienst den Betrag von 400 Euro, so tritt wieder Sozialversicherungspflicht ein. Werden diese Grenzen allerdings nur gelegentlich und nicht vorhersehbar erreicht bzw. überschritten, so führt dies nicht gleich zur Versicherungspflicht.

Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres anzusehen. Vorhersehbar ist zum Beispiel die regelmäßige Zahlung eines Urlaubsgeldes oder Weihnachtsgeldes. Nicht vorhersehbar wäre zum Beispiel ein längerer Arbeitseinsatz bei Ausfall von anderen Arbeitskräften.

**BEISPIEL** Eine Minijobberin wird von ihrem Arbeitgeber gebeten, Ende Juni wider Erwarten für einen Monat zusätzlich eine Urlaubsvertretung zu übernehmen. Ihr bisheriger monatlicher Verdienst von 125 Euro erhöht sich für diese Zeit auf 600 Euro. Die Minijobberin bleibt versicherungsfrei, da es sich um ein gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Verdienstgrenze für die Dauer von einem Monat handelt.

Wird die Grenze von 400 Euro durch einen weiteren Minijob überschritten, so tritt Versicherungspflicht erst mit dem Tag ein, an dem die Minijob-Zentrale der Knappschaft oder ein Rentenversicherungsträger die Versicherungspflicht festgestellt und dem Arbeitgeber bekannt gegeben hat. Damit sollen Beitragsnachforderungen für zurückliegende Zeiten vermieden werden.

### 1.4.2 Bei kurzfristigen Minijobs

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr, so tritt vom Tage des Überschreitens an wieder Sozialversicherungspflicht ein.

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

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

## 1.5 Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung

**Auch in der Arbeitslosenversicherung gelten grundsätzlich die Vorschriften über die Beitragsfreiheit von geringfügig entlohnten und kurzfristigen Aushilfsbeschäftigten. Allerdings hat der Arbeitgeber hier keine pauschalen Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu zahlen.**

Eine weitere Ausnahme besteht in der Arbeitslosenversicherung in den Fällen, in denen ein bereits sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nebenher noch mehrere Minijobs ausübt. Anders als in der Kranken- und Rentenversicherung, wo neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nur ein 400 Euro-Job nebenher versicherungsfrei bleibt (vgl. Ziff 1.2.1), bleiben hier auch die weiteren Minijobs beitragsfrei in der Arbeitslosenversicherung.

## 1.6 Schüler, Studenten, Praktikanten

**Die Regelungen zur versicherungsrechtlichen Behandlung von Minijobs gelten auch für Schüler, Studenten und Praktikanten.**

Für Studenten gelten jedoch seit dem 1. Oktober 1996 in der Rentenversicherung andere Vorschriften zur Versicherungsfreiheit als in den übrigen Zweigen der Sozialversicherung.

In der Rentenversicherung werden Studenten bei Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nicht anders behandelt als alle übrigen Arbeitnehmer. Das gilt auch für die Ausübung von Minijobs.

In den anderen Zweigen der Sozialversicherung (Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung) besteht demgegenüber in der vorlesungsfreien Zeit generell Versicherungsfreiheit in allen Beschäftigungen, also nicht nur in den geringfügigen. Während des Semesters ist ein Student in diesen Versicherungszweigen in einer Beschäftigung auch dann noch versicherungsfrei, wenn er die Beschäftigung wöchentlich an nicht mehr als 20 Stunden – unabhängig vom Arbeitsverdienst – ausübt. In der Rentenversicherung würde demgegenüber eine solche Beschäftigung eines Studenten Rentenversicherungspflicht begründen, wenn der Arbeitsverdienst 400 Euro im Monat regelmäßig übersteigt.

Praktikanten sind sozialversicherungsfrei, wenn sie während ihres Studiums ein Praktikum ableisten, das in ihrer Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist. Die Höhe des erzielten Arbeitsverdienstes ist dabei unerheblich. Der Student hat dem Arbeitgeber in einem solchen Fall die Immatrikulationsbescheinigung und Nachweise darüber vorzulegen, dass es sich um ein in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum handelt.

- Versicherungsfreiheit endet mit dem ersten möglichen Studienabschluss.

Absolviert der Student während seines Studiums ein Praktikum, das zwar nicht vorgeschrieben, aber für seinen Studienerfolg zweckmäßig erscheint, so besteht hier Versicherungsfreiheit nur dann, wenn das Arbeitsentgelt 400 Euro nicht übersteigt. Die Dauer eines solchen Praktikums spielt hierbei keine Rolle. Die Versicherungsfreiheit endet mit dem ersten möglichen Studienabschluss, auch wenn der Praktikant danach noch immatrikuliert bleibt, beispielsweise um seine Doktorarbeit zu schreiben.

In allen vor oder nach Ende des Studiums absolvierten Praktika (so genannte Vor- oder Nachpraktika) sind die Praktikanten dagegen als zur Berufsausbildung Beschäftigte unabhängig von der Höhe eines gegebenenfalls gezahlten Arbeitsverdienstes rentenversicherungspflichtig.

## 2. Beitragszahlung

### 2.1

#### Allgemeines

Während der Arbeitnehmer für Minijobs keinen Sozialversicherungsbeitrag zahlen muss, hat der Arbeitgeber für 400-Euro-Jobs pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung in Höhe von insgesamt 23 Prozent (11 Prozent für die Kranken- und 12 Prozent für die Rentenversicherung) zu leisten.

Außerdem zahlt er noch eine einheitliche Pauschsteuer von zwei Prozent; seine Gesamtbelastung liegt daher bei 25 Prozent. Der Arbeitnehmer selbst hat für diese Beschäftigungen keine Lohnsteuer mehr zu zahlen.

### 2.2

#### Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Der Arbeitgeber zahlt für einen geringfügig entlohnten Beschäftigten einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 11 Prozent seines Arbeitsverdienstes.

Dies gilt allerdings nur, wenn der Beschäftigte

- ohnehin in der gesetzlichen Krankenversicherung (zum Beispiel als freiwillig oder Familienversicherter oder in einer Hauptbeschäftigung) versichert und
- in der geringfügig entlohnten Beschäftigung krankenversicherungsfrei oder nicht krankenversicherungspflichtig ist.

Für Minijobber, die privat oder gar nicht krankenversichert sind, ist ein Pauschalbeitrag nicht zu leisten.

### 2.3

#### Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Der Arbeitgeber eines geringfügig entlohnten Beschäftigten hat für diesen einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 12 Prozent seines Arbeitsverdienstes zu zahlen.

Dieser Pauschalbeitrag ist auch für folgende Personen zu leisten, die geringfügig beschäftigt sind:

- von der Rentenversicherungspflicht befreite Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen (Ärzte, Rechtsanwälte, Architekten, Apotheker usw.), sofern sie nicht in der zur Befreiung führenden Beschäftigung einen Minijob ausüben
- von der Rentenversicherungspflicht befreite selbständig tätige Handwerker
- Bezieher einer Vollrente wegen Alters

- Vorgeschriebene Praktika sind auch bei einem Arbeitsentgelt von über 400 Euro versicherungsfrei.

- Ruhestandsbeamte
- Bezieher einer berufsständischen Altersversorgung und
- Personen über 65 Jahre, die bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres nicht versichert waren.

Für Studenten, die ein in ihrer Studien- und Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ableisten, fallen keine Sozialversicherungs- oder Pauschalbeiträge an – ungeachtet der Höhe des Arbeitsentgelts. Bei Praktika, die zwar nicht in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben sind, für die aber kein Arbeitsverdienst von mehr als 400 Euro gezahlt wird, müssen ebenfalls keine Pauschalbeiträge gezahlt werden.

Die Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung führt der Arbeitgeber zusammen mit der zweiprozentigen Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale der Knappschaft ab. Damit wird den Arbeitgebern für ihre geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer eine Abrechnung mit einer Vielzahl von Krankenkassen erspart.

## 2.4 Aufstockungsbeiträge

**Hat ein geringfügig entlohnter Beschäftigter auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet (s. Ziff. 1.2.3), so hat er die Differenz zwischen dem 12-prozentigen Arbeitgeberanteil und dem vollen Beitrag von derzeit 19,5 Prozent selbst zu zahlen.**

Der Arbeitgeber zieht ihm diesen Anteil vom Lohn ab und leitet ihn zusammen mit seinem Anteil an die Minijob-Zentrale der Knappschaft weiter. Verdient der Arbeitnehmer in seiner geringfügigen Beschäftigung (oder in mehreren Minijobs zusammen) weniger als 155 Euro monatlich, dann muss er in diesem Fall den Beitrag selbst auf 19,5 Prozent von 155 Euro aufstocken. Der Arbeitgeber zahlt seinen Anteil nur vom tatsächlich gezahlten Lohn.

**BEISPIEL** Ein Arbeitnehmer erhält mit seinem Minijob einen monatlichen Arbeitsverdienst von 100 Euro. Der Beitrag des Arbeitgebers beträgt 12 Euro (12 Prozent des Verdienstes). Der Beitrag des Arbeitnehmers setzt sich zusammen aus der Differenz zwischen dem Arbeitgeberanteil (12 Euro) und dem vollen Mindestbeitrag von 30,23 Euro = 19,5 Prozent von 155 Euro. Der Arbeitnehmer muss also 18,23 Euro in die Rentenversicherung einzahlen.

## 3. Leistungen aus „400-Euro-Jobs“

### 3.1

## Krankenversicherung

Aus den pauschalen Beiträgen des Arbeitgebers zur Krankenversicherung seiner geringfügig Beschäftigten entsteht kein eigenes Krankenversicherungsverhältnis für den Versicherten.

Dies ist auch nicht nötig, weil er nach dieser Regelung bereits einer gesetzlichen Krankenkasse als Versicherter oder Familienversicherter angehört und somit für ihn schon ein Versicherungsverhältnis mit entsprechenden Leistungsansprüchen bestehen muss (s. Ziff. 2.2).

### 3.2

## Rentenversicherung

### 3.2.1 Pauschalbeiträge

Trotz der dem Grunde nach weiter bestehenden Versicherungsfreiheit von geringfügig entlohnten Beschäftigten erwirbt der Arbeitnehmer durch den 12-prozentigen Pauschalbeitrag des Arbeitgebers dennoch – wenn auch kleine – Rentenansprüche.

Der Gesetzgeber spricht von „Zuschlägen an Entgeltpunkten“ (einen Entgeltpunkt erhält man für ein Jahr Arbeit mit statistischem Durchschnittsverdienst, 2003 sind das voraussichtlich 29.230 Euro).

Bei der Ermittlung der Zuschläge zur Rente aus solchen Beiträgen wird der erzielte Arbeitsverdienst nicht im vollen Umfang, sondern lediglich in dem Verhältnis angerechnet, in dem der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von 12 Prozent zu dem „vollen“ Beitragssatz von 19,5 Prozent steht.

**BEISPIEL** Ein geringfügig Beschäftigter verdient im Jahr insgesamt 4.800 Euro (12 x 400 Euro). Dies ergibt 0,1642 Entgeltpunkte. Diese Entgeltpunkte ergeben bei voller Beitragszahlung einen monatlichen Rentenanspruch von 4,25 Euro. Da hier aber nur 12 Prozent anstatt 19,5 Prozent gezahlt werden, sind die 0,1642 Entgeltpunkte nur in dem Verhältnis 12 zu 19,5 zu berücksichtigen. Daraus ergeben sich 0,1010 Entgeltpunkte oder 2,61 Euro monatlicher Rentenanspruch (Zahlen für die alten Bundesländer). Daraus ergibt sich folgende Faustregel: Eine einjährige Beschäftigung gegen 400 Euro Bruttoverdienst bei 12-prozentigem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung ergibt im ersten Halbjahr 2003 einen monatlichen Rentenanspruch von 2,61 Euro (Zahl für die alten Bundesländer).

Gleichzeitig werden auch Beitragsmonate für die verschiedenen Wartezeiten für einen Rentenanspruch erworben, allerdings wegen der nur anteiligen Beitragszahlung nicht in vollem Umfang. Bei einem Arbeitsverdienst von 400 Euro monatlich ergibt etwa ein Viertel der tatsächlich geleisteten Arbeitsmonate einer geringfügigen Beschäftigung die für die Rente anrechenbaren Wartezeitmonate.

### 3.2.2 Aufstockungsbeiträge

Hat ein geringfügig entlohnter Arbeitnehmer auf die Versicherungsfreiheit verzichtet und den Differenzbetrag zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers und dem vollen Rentenversicherungsbeitrag selbst gezahlt, so erwirbt er hiermit vollwertige Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (siehe hierzu auch Kapitel 1.2.3).

- Minijobs werden in vollem Umfang für Wartezeiten berücksichtigt.

Die Monate seiner geringfügigen Beschäftigung werden daher auch in vollem Umfang für die verschiedenen Wartezeiten und für sonstige Voraussetzungen (zum Beispiel für die Aufrechterhaltung des Schutzes gegen Erwerbsminderung oder für einen Anspruch auf eine Reha-Leistung) berücksichtigt.

Durch den insgesamt höheren Beitrag einschließlich des eigenen Aufstockungsbeitrages erwirbt der Versicherte hier auch einen höheren Rentenanspruch. Bei einer einjährigen Beschäftigung gegen 400 Euro monatlich erwirbt ein Arbeitnehmer in diesem Fall einen monatlichen Rentenanspruch von 4,25 Euro in den alten bzw. 4,45 Euro in den neuen Bundesländern.

## 4. Minijobs in Privathaushalten

Für Minijobs in Privathaushalten gelten im Großen und Ganzen die gleichen Vorschriften für die Sozialversicherung wie für die Minijobs außerhalb von Privathaushalten (vgl. hierzu Abschnitte 1 - 3).

Besonderheiten gibt es hier jedoch bei der Höhe der pauschal vom Arbeitgeber zu leistenden Beitragsteile für 400-Euro-Jobs. Während ein Arbeitgeber außerhalb von Privathaushalten pauschale Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung in Höhe von 12 bzw. 11 Prozent des Arbeitsverdienstes seines geringfügig beschäftigten Arbeitnehmers sowie eine zweiprozentige einheitliche Pauschsteuer zu zahlen hat, fallen in Privathaushalten pauschale Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung von nur jeweils fünf Prozent des Arbeitsverdienstes an.

Auch hier hat der Arbeitgeber die zweiprozentige einheitliche Pauschsteuer zu tragen, so dass sich für ihn eine Gesamtbelastung von nur 12 Prozent gegenüber 25 Prozent bei 400-Euro-Jobs außerhalb von Privathaushalten ergibt. Auch werden Minijobs in Privathaushalten mit anderen Minijobs zusammengerechnet – vgl. hierzu auch Ziff. 1.1.2 und 1.3.2.

- Gesamtbelastung bei Minijobs in Privathaushalten beträgt nur 12 Prozent.

### 4.1 Beitragszahlung

**Die Privathaushalte als Arbeitgeber zahlen die Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung sowie die einheitliche zweiprozentige Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft.**

Die Pauschalbeiträge werden im Haushaltsscheckverfahren per Einzugsermächtigung von der Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft abgebucht. Der Haushaltsscheck ist ein Vordruck zur An- und Abmeldung des Minijobbers für die Sozial- und Unfallversicherung. Privatleute, die Minijobber im haushaltsnahen Bereich beschäftigen, können 10 Prozent ihrer Kosten, höchstens 510 Euro, jährlich steuerlich absetzen. Zu haushaltsnahen Dienstleistungen zählen Tätigkeiten wie Kochen, Putzen und Gartenarbeit. Auch die Betreuung von Kindern, Kranken, alten und pflegebedürftigen Menschen gehört dazu.

**Ausführliche Informationen bietet die Broschüre: „Minijobs in Privathaushalten“**

### 4.2 Aufstockung von Beiträgen

**Auch Minijobber in Privathaushalten können die vom Arbeitgeber geleisteten Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung auf den vollen Versicherungsbeitrag von derzeit 19,5 Prozent durch eigene Zahlungen aufstocken.**

Der Aufstockungsanteil beträgt zur Zeit 14,5 Prozent (maximal bei einem monatlichen Verdienst von 400 Euro, also 58 Euro). Als Untergrenze für solche Aufstockungsbeiträge gilt ein Arbeitsverdienst von 155 Euro monatlich. Dies bedeutet: Verdient ein Arbeitnehmer weniger als 155 Euro, muss er aus der Differenz zwischen seinem tatsächlichen Verdienst und 155 Euro den Rentenversicherungsbeitrag in Höhe von 19,5 Prozent allein tragen.

**BEISPIEL** Eine Haushaltshilfe verdient monatlich 100 Euro. Sie möchte ihren Rentenbeitrag aufstocken:  
Beitrag des Arbeitgebers: 5 Euro (= 5 Prozent),  
Beitrag des Arbeitnehmers: 25,23 Euro (Differenz zwischen dem Arbeitgeberanteil (5 Euro) und dem vollen Mindestbeitrag von 30,23 Euro = 19,5 Prozent von 155 Euro).

### 4.3 Rentenansprüche

**Durch die Zahlung des fünfprozentigen Pauschalbeitrages des Arbeitgebers erwirbt der Arbeitnehmer Rentenansprüche. Da jedoch keine vollen Rentenbeiträge geleistet werden, entstehen auch nur entsprechend geminderte Ansprüche.**

So ergibt sich beispielsweise bei einem monatlichen Arbeitsverdienst von 400 Euro für ein Jahr Arbeit ein monatlicher Rentenanspruch von 1,09 Euro, wenn nur der fünfprozentige Pauschalbeitrag gezahlt würde.

Zum Vergleich: Würden die Beiträge der Arbeitnehmer auf 19,5 Prozent aufgestockt, beträgt der monatliche Anspruch 4,25 Euro in den alten bzw. 4,45 Euro in den neuen Bundesländern (vgl. auch Ziff. 3.2.1. bzw. 3.2.2).

### 4.4 Wartezeiten für die Rente

**Mit den Pauschalbeiträgen für Minijobs in Privathaushalten werden ebenso wie bei den anderen Minijobs auch Wartezeitmonate für die verschiedenen Rentenansprüche erworben.**

**BEISPIEL** Eine einjährige Beschäftigung in einem Privathaushalt bei monatlichem Verdienst von 400 Euro ergibt 1,35 fiktiv errechnete Beitragsmonate für den Beschäftigten gegenüber rund 3,2 Monaten, die ein außerhalb von Privathaushalten geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer bei gleichem Arbeitsverdienst erwirbt.

## 5. Übergangsregelungen

**Arbeitnehmer mit einem regelmäßigen Monatsverdienst zwischen 325 und 400 Euro, die vor Anhebung der Minijob-Grenze von 325 auf 400 Euro zum 1. April 2003 versicherungspflichtig waren, bleiben in ihrer Beschäftigung auch nach Inkrafttreten der Neuregelung versicherungspflichtig, obwohl sie nun mit ihrem Verdienst regelmäßig unter 400 Euro liegen.**

Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die wegen Erreichens der Zeitgrenze von 15 Stunden pro Woche nach der bis zum 31. März 2003 geltenden Rechtslage versicherungspflichtig waren. Sie haben aber bis zum 30. Juni 2003 die Möglichkeit, sich von dieser Versicherungspflicht befreien zu lassen. Die Befreiung wirkt ab dem 1. April 2003, so dass sie von diesem Zeitpunkt an keine Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung mehr zu zahlen haben. Lediglich ihr Arbeitgeber hat die pauschalen Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung sowie die zweiprozentige Pauschalsteuer zu zahlen. Stellt der Arbeitnehmer seinen Befreiungsantrag erst nach dem 30. Juni 2003, so wirkt die Befreiung von der Versicherungspflicht erst vom Eingang seines Befreiungsantrages an.

Der Antrag braucht allerdings nicht bei dem jeweils zuständigen Versicherungsträger gestellt zu werden. Die Befreiung sollte – aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung und der sofortigen Rechtsklarheit für den Arbeitgeber – vielmehr durch eine schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers, dass auf die Versicherungspflicht in einem oder mehreren Versicherungszweigen verzichtet wird, gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Der Arbeitgeber hat die Erklärung des Arbeitnehmers zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

- Befreiung von Versicherungspflicht bis zum 30. Juni 2003 möglich.

## 6. Niedriglohn-Jobs von 400,01 bis 800 Euro

Durch das 2. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wird allen Arbeitnehmern mit einem monatlichen Arbeitsverdienst von 400,01 bis 800 Euro (mit Ausnahme der zur Berufsausbildung Beschäftigten) die Möglichkeit eingeräumt, ab dem 1. April 2003 niedrigere Sozialversicherungsbeiträge zu leisten, wenn sie dies wollen.

So steigt der Arbeitnehmeranteil in diesen Fällen von ca. 4 Prozent bei einem Verdienst von 400,01 Euro progressiv bis auf den vollen Arbeitnehmeranteil von ca. 21 Prozent bei einem Arbeitsverdienst in Höhe von 800 Euro an.

Um die Beiträge in diesen Fällen berechnen zu können, wird zunächst der tatsächliche Arbeitsverdienst nach einer recht komplizierten Formel in einen fiktiven Arbeitsverdienst umgerechnet, aus dem sich dann der gesamte Rentenversicherungsbeitrag ergibt (also Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil).

**Die Formel lautet:  $F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400)$**

Dabei ist F ein Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 25 vom Hundert durch den durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz (derzeit 41,7 Prozent) geteilt wird. Hieraus ergibt sich aktuell ein Faktor von 0,5995. Dieser Faktor wird jährlich vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherheit bekannt gegeben. Das Kürzel „AE“ steht in der Formel für das tatsächliche Arbeitsentgelt des Beschäftigten. In welchem Umfang das Arbeitsentgelt für die Beitragsermittlung reduziert wird, kann für das Kalenderjahr 2003 beispielhaft folgender Tabelle entnommen werden:

ARBEITSENTGELT	BEITRAGSPFLICHTIGE EINNAHME
401,00 Euro	241,20 Euro
500,00 Euro	379,85 Euro
600,00 Euro	519,90 Euro
700,00 Euro	659,95 Euro
800,00 Euro	800,00 Euro

Für andere Arbeitsentgelte ist die Beitragsbemessungsgrundlage im Kalenderjahr 2003 nach folgender Formel zu ermitteln:

**Arbeitsentgelt x 1,4005 - 320,40**

Im zweiten Schritt wird – ausgehend vom tatsächlichen Arbeitsentgelt – der Arbeitgeberanteil an den Beiträgen ermittelt. Die Differenz zwischen Gesamtbeitrag und Arbeitgeberanteil stellt den Versichertenanteil dar.

## 6.1

### Aufstockung der Beiträge

Wie der Minijobber kann sich auch der „Niedriglohn-Beschäftigte“ dafür entscheiden, volle Rentenversicherungsbeiträge zu bezahlen. Er muss dies gegenüber seinem Arbeitgeber schriftlich erklären. Der Arbeitgeber berechnet dann – allerdings mit Wirkung für die Zukunft – die Beiträge wieder nach dem vollen tatsächlichen Arbeitsverdienst. Mit den höheren Rentenversicherungsbeiträgen erwirbt der Arbeitnehmer höhere Rentenansprüche.

## 6.2

### Auswirkungen auf die Rente

Bei der Rentenberechnung wird später bei Beschäftigungen von 400,01 bis 800 Euro nur der fiktiv errechnete Arbeitsverdienst zugrunde gelegt, bei einem tatsächlichen Arbeitsentgelt von 600 Euro zum Beispiel somit nur die 519,90 Euro monatlich und nicht die tatsächlich erzielten 600 Euro. Lediglich wenn der Beschäftigte seinem Arbeitgeber gegenüber erklärt hat, die Beiträge nach seinem tatsächlichen Arbeitsverdienst zahlen zu wollen, wird natürlich auch dieser im vollen Umfang bei der Rente berücksichtigt.

## 7. Verfahren bei der Minijob-Zentrale

### 7.1 Meldeverfahren

Für die An-, Ab- und Jahresentgeltmeldungen verwenden Sie bitte den als Anlage 2 abgebildeten allgemeinen Meldebeleg „Meldung zur Sozialversicherung“, den Sie beim Service-Center der Minijob-Zentrale anfordern können.

Die Meldungen sind bei der Bundesknappschaft, 45115 Essen, einzureichen. Darüber hinaus können die Meldungen anstatt auf Vordrucken auf maschinell verwertbaren Datenträgern erstattet werden, sofern Ihr Betrieb von einer Einzugsstelle zu diesem Verfahren zugelassen ist. Maschinelle Meldungen für geringfügig Beschäftigte bitten wir unter der Einzugsstellennummer 980 0000 6 zu erstellen und an das Dezernat VI.2.5 der Bundesknappschaft in 44781 Bochum weiterzuleiten. Bei Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren ist der als Anlage 3 abgebildete Haushaltsscheck zu verwenden.

#### Datenfernübertragung/E-Mail

■ Mailadresse:  
DAV01@x400.debis.de

Die Teilnahme am maschinellen Meldeverfahren ist vom 1. Januar 2006 an vom Gesetzgeber verpflichtend vorgeschrieben. Sofern Sie bereits zum jetzigen Zeitpunkt an einer Datenfernübertragung interessiert sind, bitten wir Sie, Ihre Daten im verschlüsselten Verfahren an die Mailadresse DAV01@x400.debis.de zu senden. Ein Anmeldeverfahren zur DFÜ ist nicht erforderlich.

### 7.2 Beitragszahlung

**Die einfachste und bequemste Art der Beitragszahlung ist, der Bundesknappschaft eine Einzugsermächtigung (s. Anlage 4) zu erteilen.**

So kann der Arbeitgeber sicher sein, dass die Beiträge fristgerecht abgebucht werden. Sollten Sie sich für dieses Verfahren entscheiden, bitten wir Sie die Einzugsermächtigung beim Service-Center der Minijob-Zentrale anzufordern und ausgefüllt an uns zurückzusenden bzw. zu faxen. Sofern Sie nicht am Lastschriftverfahren teilnehmen möchten, können die Beiträge auch auf eines der nachstehend genannten Konten überwiesen werden.

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

Um eine korrekte maschinelle Verarbeitung zu gewährleisten, bitten wir im Verwendungszweck die Betriebsnummer in jedem Fall führend, also ohne Vorsätze anzugeben! Selbstverständlich kann die Beitragszahlung auch mit Scheck erfolgen.

Hierbei ist darauf zu achten, dass der Scheck so rechtzeitig vor dem Fälligkeitstermin eingereicht wird, dass der Bundesknappschaft noch Zeit für die Bearbeitung und Einreichung bei der Bank verbleibt.

Die vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge müssen der Bundesknappschaft an folgenden Fälligkeitstagen zur Verfügung stehen:

#### FÄLLIGKEIT DER BEITRÄGE

Entgeltzahlung	Fälligkeit
vom 1. - 15. des lfd. Monats:	am 25. des lfd. Monats bzw. am letzten banküblichen Arbeitstag vor dem 25. des lfd. Monats
vom 16. - 10. des Folgemonats:	am 15. des Folgemonats
nach dem 10. des Folgemonats:	am 15. des Folgemonats in voraussichtlicher Höhe, ein eventuell verbleibender Restbetrag bis spätestens eine Woche nach dem betriebsüblichen Abrechnungstermin

Als Tag der Zahlung gilt grundsätzlich der Tag der Wertstellung zugunsten der Bundesknappschaft. Bei rückwirkend vorgenommener Wertstellung gilt der Buchungstag der Bundesknappschaft als Tag der Zahlung. Bei der unbaren Zahlung der Beiträge kommt es somit für die Rechtzeitigkeit der Zahlung auf die Wertstellung bzw. den Buchungstag zugunsten der Bundesknappschaft an.

Vorsorglich müssen wir darauf hinweisen, dass die Bundesknappschaft bei nicht pünktlicher Zahlung gesetzlich verpflichtet ist, für jeden angefangenen Monat der Säumnis einen Säumniszuschlag von 1 vom Hundert des rückständigen, auf 50 Euro nach unten abgerundeten Betrages zu erheben.

#### Beitragsnachweis

Beitragsnachweise bitten wir direkt an die Bundesknappschaft, 45115 Essen, zu senden. Ein Beitragsnachweis muss entweder im Original (Erstschrift), oder im Rahmen der Datenfernübertragung (DFÜ) für jeden Betrieb, für den eine Betriebsnummer vergeben wurde, grundsätzlich bis zum jeweiligen Fälligkeitstermin eingereicht worden sein. Bei Teilnahme am Lastschriftverfahren ist es dagegen dringend erforderlich, dass der Beitragsnachweis spätestens 4 Arbeitstage vor dem Fälligkeitstermin bei uns vorliegt. Der Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte ist als Anlage 5 abgebildet und kann über das Service-Center der Minijob-Zentrale bezogen werden.

## Datenfernübertragung/E-Mail

Die Teilnahme am maschinellen Beitragsnachweisverfahren ist ab dem 1. Januar 2006 an vom Gesetzgeber verpflichtend vorgeschrieben. Sofern Sie bereits zum jetzigen Zeitpunkt an einer Datenfernübertragung interessiert sind, bitten wir Sie, Ihre Daten im verschlüsselten Verfahren an die Mailadresse DAV01@x400.debis.de zu senden. Ein Anmeldeverfahren zur DFÜ ist nicht erforderlich.

## 7.3 Lohnfortzahlungsversicherung

**Als Ausgleich für die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung hat der Gesetzgeber für kleine bis mittlere Betriebe eine Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen vorgesehen (gesetzl. Vorschrift: Lohnfortzahlungsgesetz; §§ 10 - 19 LFZG).**

### Zuständigkeit

Ab dem 1. April 2003 ist die Bundesknappschaft für alle geringfügig Beschäftigten die zuständige Lohnausgleichskasse, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse die Krankenversicherung durchgeführt wird.

### Kreis der Arbeitgeber

- Arbeitgebern mit max. 30 Beschäftigten werden Aufwendungen erstattet.

Am Ausgleichsverfahren bei der Bundesknappschaft nehmen gemäß § 10 LFZG i.V.m. § 6 der Anlage 4 der Satzung der Bundesknappschaft grundsätzlich alle Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten teil (Ausnahme: öffentlich-rechtliche Arbeitgeber).

Ein Arbeitgeber beschäftigt in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer, wenn er in dem Kalenderjahr, das demjenigen, für das die Feststellung zu treffen ist, vorangegangen ist, für mindestens 8 Monate nicht mehr als 30 Mitarbeiter beschäftigt hat. Falls ein Betrieb nicht das ganze maßgebliche Kalenderjahr bestanden hat, nimmt der Arbeitgeber am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teil, wenn er während des Zeitraumes des Bestehens des Betriebes in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Mitarbeiter beschäftigt hat.

Für die Ermittlung der Mitarbeiterzahl sind alle Arbeitnehmer maßgebend, die ein Arbeitgeber beschäftigt. Hierbei werden ggf. auch Beschäftigte mehrerer Betriebe eines Arbeitgebers zusammengezählt.

Grundsätzlich sind alle Arbeiter und Angestellten zu berücksichtigen, ungeachtet ihrer Krankenkassenzugehörigkeit.

Nicht mitgezählt werden:

- Auszubildende, egal, ob diese für den Beruf eines Arbeiters oder Angestellten ausgebildet werden; gleichgestellt sind Volontäre und Praktikanten

- Schwerbehinderte
- Bezieher von Vorruhestandsgeld
- Wehr- und Zivildienstleistende.

Unterschiedlich berücksichtigt werden Teilzeitbeschäftigte:

- bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden mit einem Faktor 0,75
- bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden mit einem Faktor 0,5
- Beschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 10 Stunden bleiben unberücksichtigt.

Die Teilnahme am Ausgleichsverfahren wird jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres für das gesamte Kalenderjahr festgestellt.

## Erstattung

Geringfügig Beschäftigte, die durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder infolge einer medizinischen Vorsorge- bzw. Rehabilitationsmaßnahme an ihrer Arbeitsleistung verhindert sind, haben grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für längstens 42 Tage. Die Erstattung durch die Lohnausgleichskasse der Bundesknappschaft beträgt für Arbeiter und Auszubildende 70 Prozent des fortgezählten Bruttoarbeitsentgelts ohne Einmalzahlungen; bei Angestellten ist eine Erstattung gesetzlich nicht vorgesehen. Des Weiteren gehören Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz zu den erstattungsfähigen Arbeitgeberaufwendungen.

Danach erstattet die Bundesknappschaft für Arbeiter und Angestellte:

- 100 Prozent des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung
- 100 Prozent des fortgezählten Entgelts für die Dauer von Beschäftigungsverboten zuzüglich der darauf entfallenden pauschalen Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge.

Die Erstattung wird auf Antrag gewährt und kann sofort nach geleisteter Entgeltfortzahlung erfolgen. Die Anträge (s. Anlage 6) bitten wir bei der Bundesknappschaft, 45115 Essen, einzureichen.

## Umlage

Die für die Durchführung des Erstattungsverfahrens erforderlichen Mittel werden durch Umlagen von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht.

Umlage 1 (U1):

Die U1 ist für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit bzw. Kur zu entrichten. Sie errechnet sich aus den Bruttoarbeitsentgelten aller im Betrieb geringfügig

- Erstattung durch Lohnausgleichskasse beträgt 70 Prozent des Bruttoentgelts.

beschäftigten Arbeiter und Auszubildenden. Der Umlagesatz beträgt bei der Bundesknappschaft ab dem 1. April 2003 bundeseinheitlich 1,2 v.H..

Umlage 2 (U2):

Die U2 ist für den Ausgleich der Aufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) zu entrichten. Im Unterschied zur U1 errechnet sie sich grundsätzlich aus den Bruttoarbeitsentgelten aller im Betrieb geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer, also auch der Angestellten (Frauen und Männer). Der Umlagesatz beträgt bei der Bundesknappschaft ab dem 1. April 2003 bundeseinheitlich 0,1 v.H..

## 7.4 Rechengrößen für geringfügig entlohnte Beschäftigte ab dem 1. April 2003

BEITRAGSSÄTZE	
<b>Arbeitgeberbeitrag für geringfügig Beschäftigte</b>	
a) Krankenversicherung	11,0 %
b) Rentenversicherung	12,0 %
<b>Arbeitgeberbeitrag für geringfügig Beschäftigte in privaten Haushalten</b>	
a) Krankenversicherung	5,0 %
b) Rentenversicherung	5,0 %
<b>PAUSCHSTEUER</b>	<b>2,0 %</b>
<b>Umlagesätze nach dem Lohnfortzahlungsgesetz</b>	
a) Umlage 1 = Krankheit, Kur 1)	1,2 %
b) Umlage 2 = Mutterschutz 2)	0,1 %

- 1) Erstattungssatz = 70 v. H. des fortgezählten Bruttoentgelts ohne Einmalbezüge  
2) Erstattungssatz = 100 v. H. des fortgezählten Bruttoentgelts ohne Einmalbezüge

## 8. Auf einen Blick – die Änderungen bei Minijobs

Minijobs bis 400 Euro		
	ALTES RECHT BIS: 31.3.2003	NEUES RECHT AB: 1.4.2003
<b>Gesetzliche Bestimmung</b>	§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV	§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV
<b>Wöchentliche Arbeitszeit</b>	weniger als 15 Stunden	keine zeitliche Befristung
<b>Arbeitsentgelt</b>	bis zu 325 Euro	bis zu 400 Euro
<b>Zusammenrechnung mit einer:</b>		
- geringfügig entlohnten Beschäftigung	ja .....	ja .....
- kurzfristigen Beschäftigung	nein .....	nein .....
- Hauptbeschäftigung, sofern keine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt	ja .....	nein .....
- Hauptbeschäftigung, sofern bereits eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt	ja .....	ja .....
<b>Pauschalbeiträge zur</b>		
- Krankenversicherung	10 %	11 %
- Rentenversicherung	12 %	12 %
<b>Anrechnung in der RV</b>		
	ja, in dem Umfang, in dem der gezahlte Pauschalbeitrag zum normalen RV-Beitrag steht.	
<b>Aufstockung der RV-Beiträge</b>		
	ja, Aufstockung durch den geringfügig Beschäftigten um 7,5 % (voller RV-Beitrag von 19,5 % ./. Pauschalbeitrag von 12 %).	
<b>zuständige Einzugsstelle</b>		
	Krankenkasse, bei der eine Versicherung besteht.	Bundesknappschaft Minijob-Zentrale
<b>Steuer</b>		
	Grundsätzlich keine Steuerpflicht bei Vorlage einer Freistellungsbescheinigung, anderenfalls Abwicklung über Steuerkarte oder Pauschalversteuerung mit 20 %.	Generelle Steuerpflicht: Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, das Arbeitsentgelt pauschal mit 2 % zu versteuern, andernfalls Abwicklung über Steuerkarte.

## Minijobs in Privathaushalten

	ALTES RECHT BIS: 31.3.2003	NEUES RECHT AB: 1.4.2003
<b>Gesetzliche Bestimmung</b>	§ 28a Abs. 7 SGB IV	§ 28a Abs. 7 SGB IV, § 8 a SGB IV
<b>Wöchentliche Arbeitszeit bei geringfügig entlohnter Beschäftigung</b>	weniger als 15 Stunden	keine zeitliche Befristung
<b>Arbeitsentgelt bei geringfügig entlohnter Beschäftigung</b>	bis zu 325 Euro	bis zu 400 Euro
<b>Anwendung bei:</b>		
- geringfügiger Beschäftigung	ja .....	ja .....
- versicherungspflichtiger Beschäftigung	ja .....	nein .....
<b>Zulässiges monatliches Arbeitsentgelt</b>	767 Euro	400 Euro
<b>Maßgebendes Arbeitsentgelt (§ 14 Abs. 3 SGB IV)</b>	Ausgezahlter Betrag zuzüglich der vom Arbeitslohn einbehaltenen Steuern	
<b>Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung im Privathaushalt mit einer:</b>		
- geringfügig entlohnten Beschäftigung	ja .....	ja .....
- kurzfristigen Beschäftigung	nein .....	nein .....
- Hauptbeschäftigung, sofern keine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt	ja .....	nein .....
- Hauptbeschäftigung, sofern bereits eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt	ja .....	ja .....

## FORTSETZUNG DER TABELLE: MINIJOBS IN PRIVATHAUSHALTEN

	ALTES RECHT BIS: 31.3.2003	NEUES RECHT AB: 1.4.2003
<b>Gesetzliche Bestimmung</b>	§ 28a Abs. 7 SGB IV § 8a SGB IV	§ 28a Abs. 7 SGB IV
<b>Pauschalbeiträge bei geringfügig entlohnter Beschäftigung zur:</b>		
- Krankenversicherung	10 %	5 %
- Rentenversicherung	12 %	5 %
<b>Anrechnung in der RV bei geringfügig entlohnter Beschäftigung</b>	ja, in dem Umfang, in dem der gezahlte Pauschalbeitrag zum normalen RV-Beitrag steht.	
<b>Aufstockung der RV-Beiträge bei geringfügig entlohnter Beschäftigung</b>	ja, wenn Haushaltshilfe auf die Versicherungsfreiheit verzichtet. Die Beitragslast von insgesamt 19,5 % trägt der Arbeitgeber als Beitrags-schuldner. (§ 28h Abs. 3 Satz 2 SGB IV).	ja, Aufstockung durch die Haushaltshilfe um 14,5%. (voller RV-Beitrag von derzeit 19,5 % ./ Pauschalbeitrag von 5 %).
<b>Zuständige Einzugsstelle</b>	Krankenkasse, bei der eine Versicherung besteht.	Bundesknappschaft Minijob-Zentrale
<b>Steuer bei geringfügig entlohnter Beschäftigung</b>	Grundsätzlich keine Steuerpflicht bei Vorlage einer Freistellungsbescheinigung, anderenfalls Abwicklung über Steuerkarte oder Pauschalversteuerung mit 20 %.	Generelle Steuerpflicht: Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, das Arbeitsentgelt pauschal mit 2 % zu versteuern, anderenfalls Abwicklung über Steuerkarte.
<b>Steuervergünstigungen</b>	keine	Der Arbeitgeber kann 10 % der entstandenen Kosten (max. 510 Euro) steuerlich absetzen.

## Kurzfristige Minijobs

	ALTES RECHT BIS: 31.3.2003	NEUES RECHT AB: 1.4.2003
<b>Gesetzliche Bestimmung</b>	§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV	§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV
<b>Befristete Beschäftigung</b>	2 Monate oder 50 Arbeitstage	2 Monate oder 50 Arbeitstage
<b>Innerhalb eines</b>	Jahres	Kalenderjahres
<b>Zusammenrechnung mit einer:</b>		
- kurzfristigen Beschäftigung	ja .....	ja .....
- geringfügig entlohnten Beschäftigung	nein .....	nein .....
- Hauptbeschäftigung	nein .....	nein .....
<b>Beitragszahlung</b>	nein .....	nein .....
<b>Prüfung der Berufsmäßigkeit, wenn Arbeitsentgelt über</b>	325 Euro	400 Euro
<b>Zuständige Einzugstelle</b>	Krankenkasse, bei der eine Versicherung besteht.	Bundesknappschaft Minijob-Zentrale
<b>Steuer</b>	Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, das Arbeitsentgelt unter bestimmten Voraussetzungen pauschal mit 25 v.H. zu versteuern, anderenfalls Abwicklung über Steuerkarte.	

Anlage 1:

## Erläuterungen zur Besteuerung des Arbeitsentgelts aus geringfügigen Beschäftigungen ab dem 1. April 2003

Durch die Neuregelungen des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 wird die Steuerfreiheit des Arbeitsentgelts aus geringfügigen Beschäftigungen nach § 3 Nr. 39 EStG ab dem 01.04.2003 aufgehoben. Das Arbeitsentgelt für Lohnzahlungszeiträume ab dem 01.04.2003 ist damit stets steuerpflichtig. Eine Freistellungsbescheinigung wirkt letztmals für Arbeitsentgelte der vor dem 01.04.2003 endenden Lohnzahlungszeiträume. Die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt für geringfügige Beschäftigungen im Sinne des SGB IV ist pauschal oder nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte zu erheben.

### Lohnsteuerpauschalierung

Für die Lohnsteuerpauschalierung ist zu unterscheiden zwischen der neuen einheitlichen Pauschsteuer i.H.v. 2 Prozent (§ 40a Abs. 2 EStG n.F.) und der pauschalen Lohnsteuer – wie bisher – mit einem Steuersatz i.H.v. 20 Prozent des Arbeitsentgelts (§ 40a Abs. 2a EStG n.F.). In beiden Fällen der Lohnsteuerpauschalierung ist nunmehr Voraussetzung, dass eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des SGB IV vorliegt. Das Steuerrecht knüpft damit an die Voraussetzungen des SGB IV an.

#### 1. Einheitliche Pauschsteuer i.H.v. 2 Prozent

Der Arbeitgeber kann unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung i.S. des § 8 Abs. 1 Nr. 1 (geringfügige Beschäftigung) oder des § 8a SGB IV (geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten), für das er Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung i.H.v. 12 Prozent oder 5 Prozent nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b oder 1c (geringfügig versicherungspflichtig Beschäftigte) oder nach § 172 Abs. 3 oder 3a (versicherungsfrei geringfügig Beschäftigte) SGB VI zu entrichten hat, mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz i.H.v. insgesamt 2 Prozent des Arbeitsentgelts erheben (einheitliche Pauschsteuer, § 40a Abs. 2 EStG n.F.).

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

#### 2. Pauschaler Lohnsteuersatz i.H.v. 20 Prozent

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt einer geringfügigen Beschäftigung i.S. des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung i.H.v. 12 Prozent oder 5 Prozent nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz i.H.v. 20 Prozent des Arbeitsentgelts erheben. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag (5,5 Prozent der Lohnsteuer) und die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht.

### Besteuerung nach Lohnsteuerkarte

Wählt der Arbeitgeber für eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des SGB IV nicht die pauschale Lohnsteuererhebung, so ist die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte zu erheben. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt dann von der Lohnsteuerklasse ab. Bei den Lohnsteuerklassen I (Alleinstehende), II (bestimmte Alleinerziehende mit Kind) oder III und IV (verheiratete Arbeit-

nehmer/innen) fällt für das Arbeitsentgelt einer geringfügigen Beschäftigung (höchstens 400 Euro monatlich) keine Lohnsteuer an; anders jedoch bei Lohnsteuerklasse V oder VI.

#### **Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer**

Das Verfahren für die Anmeldung und die Abführung der Lohnsteuer bei geringfügiger Beschäftigung richtet sich danach, ob die einheitliche Pauschsteuer i.H.v. 2 Prozent erhoben wird. In diesem Fall ist ab dem 01.04.2003 stets – wie für die pauschalen Beiträge zur gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung – die Bundesknappschaft zuständig. Wird die Lohnsteuer nicht mit der einheitlichen Pauschsteuer i.H.v. 2 Prozent erhoben, so ist das Betriebsstättenfinanzamt zuständig (Lohnsteuer-Anmeldung).

#### **1. Einheitliche Pauschsteuer i.H.v. 2 Prozent**

Für die Fälle der einheitlichen Pauschsteuer i.H.v. 2 Prozent des Arbeitsentgelts ist stets die Bundesknappschaft zuständig. Das gilt sowohl für den Privathaushalt als auch für andere Arbeitgeber.

Bei geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten ist ab dem 01.04.2003 ausschließlich der Haushaltsscheck zu verwenden. Auf dem Haushaltsscheck teilt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt mit und ob die Lohnsteuer mit der einheitlichen Pauschsteuer erhoben werden soll. Die Bundesknappschaft berechnet die einheitliche Pauschsteuer und zieht sie zusammen mit den pauschalen Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung jeweils am 15. Juli und zum 15. Januar vom Arbeitgeber ein.

*Andere Arbeitgeber berechnen die einheitliche Pauschsteuer und teilen der Bundesknappschaft den Betrag mit dem Beitragsnachweis mit.*

#### **2. Pauschale Lohnsteuer i.H.v. 20 Prozent, Lohnsteuer nach Lohnsteuerkarte**

Für die Fälle der Lohnsteuerpauschalierung i.H.v. 20 Prozent des Arbeitsentgelts oder der Besteuerung nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte ist stets das Betriebsstättenfinanzamt zuständig. Dies ist für den Privathaushalt als Arbeitgeber regelmäßig das für die Veranlagung zur Einkommensteuer zuständige Wohnsitzfinanzamt, für andere Arbeitgeber das Finanzamt, in dessen Bezirk sich der Betrieb befindet.

Die Lohnsteuer ist in der Lohnsteuer-Anmeldung anzugeben und an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen. Gegebenenfalls ist eine sog. Nullmeldung abzugeben. Der Arbeitgeber braucht keine weiteren Lohnsteuer-Anmeldungen abzugeben, wenn er dem Betriebsstättenfinanzamt mitteilt, dass er im Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum keine Lohnsteuer einzubehalten oder zu übernehmen hat, weil der Arbeitslohn nicht steuerbelastet ist (zur Lohnsteuer-Anmeldung Hinweis auf § 41a EStG, R 133 LStR).

Anlage 2: Meldung zur Sozialversicherung

The form 'Meldung zur Sozialversicherung' is a red document with multiple sections for data entry. It includes fields for personal identification (Name, Vorname, Geburtsdatum, Geburtsort, Matrikelnummer), employment details (Arbeitgeber, Beruf, Arbeitsort, Arbeitszeit), and social security information (Sozialversicherungsnummer, Versicherungsart). It also contains sections for 'Besoldungsart', 'Besoldungsgruppe', and 'Besoldungsstufe'. The form is designed for manual data entry with numerous checkboxes and grid-like input areas.

Anlage 3: Haushaltsscheck

The form 'HAUSHALTSSCHECK' is a grey document with a structured layout. It features a header section for 'Arbeitgeber (Lohnempfänger)' and 'Beschäftigter (Einzugsberechtigter)'. Below this, there are sections for 'Gegen der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit' and 'Einzugsermächtigung'. The form includes fields for bank account details (Kontoart, Kontonummer, Bankname) and a section for 'Einzugsermächtigung' with a warning about the legal consequences of unauthorized debit. The form is designed for manual data entry with checkboxes and grid-like input areas.

Dieser Vordruck wird zur Zeit von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung auf die Besonderheiten der Gleitzone-regelung überarbeitet.







Informationen Meldungen Beiträge

[www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

Bundesknappschaft: **Minijob-Zentrale**, 45115 Essen  
Service Center: **08000 200 504**  
Fax: **0201 384 97 97 97**  
E-Mail: [minijob@minijob-zentrale.de](mailto:minijob@minijob-zentrale.de)