

(Quelle: www.minijob-zentrale.de)

Vorteile für Arbeitgeber

Seit 01.04.2003 werden die Pauschalabgaben für Minijobs nicht mehr an die jeweiligen Krankenkassen sondern, nur noch an eine zentrale Stelle entrichtet - an die Minijob-Zentrale. Die monatliche Höchstgrenze bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen liegt bei 400 Euro. Bei Minijobs in Privathaushalten zahlen Sie als Arbeitgeber niedrigere Pauschalabgaben und Sie können auch noch Steuern sparen: 10 Prozent Ihrer Kosten, maximal 510 Euro können Sie jährlich von der Steuer absetzen. Minijobber zahlen keine Abgaben: Sie erhalten Ihren Bruttoverdienst ohne einen Euro Abzug, im Höchstfall die gesamten 400 Euro.

Drei Arten von Minijobs

Das Sozialgesetzbuch unterscheidet zwischen:

- geringfügig entlohnten Minijobs
- Minijobs in Privathaushalten
- kurzfristigen Minijobs

Minijobs sind geringfügig entlohnt, wenn der monatliche Verdienst die Höchstgrenze von 400 Euro nicht überschreitet. Ein kurzfristiger Minijob liegt vor, wenn die Beschäftigung in einem Kalenderjahr auf zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage befristet ist. Als Arbeitgeber zahlen Sie für geringfügig entlohnte Beschäftigte sowie für Beschäftigte im Privathaushalt Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung, eine einheitliche pauschale Lohnsteuer sowie eine geringe Umlage. Alle drei Minijobs sind für die Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei.

Pauschalabgaben

Für geringfügig entlohnte Minijobs zahlen Arbeitgeber Pauschalbeiträge in Höhe von maximal 30,1 Prozent des Verdienstes. Das sind neben 15 Prozent zur Renten- und 13 Prozent zur Krankenversicherung noch eine einheitliche Pauschsteuer von zwei Prozent (sofern nicht per Lohnsteuerkarte abgerechnet wird) sowie 0,1 Prozent Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG). Für Minijobber, die privat oder gar nicht krankenversichert sind, zahlen Arbeitgeber keinen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung.

Die Abgaben bei Minijobs in Privathaushalten sind geringer. Hierfür zahlen Arbeitgeber nur insgesamt 12 Prozent des Verdienstes. Hinzu kommen auch hier Umlagen zum Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen nach dem AAG in Höhe von 0,1 Prozent des Verdienstes. Bei kurzfristigen Minijobs brauchen Arbeitgeber keine Pauschalabgaben zu leisten.

Mehrere Minijobs

Arbeitnehmer können mehrere Minijobs gleichzeitig ausüben, allerdings nicht beim selben Arbeitgeber. Damit soll verhindert werden, dass normale Beschäftigungsverhältnisse in mehrere Minijobs aufgespalten werden, um Sozialbeiträge zu sparen. Die Verdienste aus allen Beschäftigungen werden zusammengerechnet. Sie dürfen nicht über 400 Euro liegen. Ist das der Fall, sind Sie sozialversicherungspflichtig. Und zwar von dem Zeitpunkt an, von dem die Minijob-Zentrale die Versicherungspflicht festgestellt und dem Arbeitgeber mitgeteilt hat.

Beispiel:

Herr G. arbeitet regelmäßig seit 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. Herr G. ist für den Monat Juni noch versicherungsfrei, weil sein Monatsverdienst nicht über 400 Euro liegt. Mit seinem zweiten Minijob übersteigt er jedoch insgesamt die 400-Euro-Grenze und muss Sozialversicherungsbeiträge für beide Beschäftigungen zahlen.

(Quelle: www.minijob-zentrale.de)

Hauptberuf und Minijob

Seit dem 1. April 2003 können Arbeitnehmer neben Ihrem Hauptberuf noch einen 400-Euro-Job ausüben, der sozialversicherungsfrei bleibt. Sie als Arbeitgeber zahlen die für Minijobs üblichen Pauschalabgaben. Alle weiteren 400-Euro-Jobs werden allerdings mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und sind dann versicherungs- und beitragspflichtig. Dies gilt auch für 400-Euro-Jobs, die Bezieher von Vorruhestandsgeld ausüben. Kurzfristige Beschäftigungen neben einem Hauptberuf werden mit der Hauptbeschäftigung nicht zusammen gerechnet.

Verdienstgrenzen

Sonderzahlungen

Falls Sie Ihren Minijobbern Urlaubs- und Weihnachtsgeld bezahlen, kann die 400-Euro-Grenze überschritten werden, so dass die Beschäftigung versicherungs- und beitragspflichtig ist.

Beispiel:

Frau A. verdient 380 Euro im Monat und erhält jedes Jahr im Dezember ihr vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 380 Euro. Frau A. 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.

Schwankender Verdienst

Maßgeblich für die Versicherungspflicht ist die Summe aller Verdienste für den Zeitraum von zwölf Monaten. Angenommen, in den Monaten September bis April verdient der Arbeitnehmer mit dem Minijob monatlich 500 Euro, in den Monaten Mai bis August jedoch nur 250 Euro. Danach kommt er auf einen durchschnittlichen monatlichen Verdienst von 416,67 Euro und liegt über der 400-Euro-Grenze. Die Beschäftigung ist also versicherungspflichtig.

Unvorhersehbarer Arbeitseinsatz

Wird bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung der regelmäßige monatliche Verdienst von 400 Euro überschritten, so tritt wieder Sozialversicherungspflicht ein. Wird die 400-Euro-Grenze allerdings nur gelegentlich und nicht vorhersehbar überschritten, so führt dies nicht gleich zur Versicherungspflicht. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Jahres anzusehen. Vorhersehbar ist zum Beispiel die regelmäßige Zahlung eines Urlaubsgeldes oder Weihnachtsgeldes. Nicht vorhersehbar ist aber zum Beispiel ein Überschreiten der 400-Euro-Grenze wegen Mehrarbeit 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 nur um ein gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Verdienstgrenze für die Dauer von einem Monat handelt.

Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge

Als Arbeitgeber sind Sie gesetzlich verpflichtet, Ihre Minijobber darüber zu informieren, dass sie den vollen Anspruch auf die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung, wie etwa Maßnahmen zur Rehabilitation oder vorzeitigen Rentenbeginn, erwerben können. Minijobber müssen dafür die Differenz von derzeit 4,5 Prozent zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent) und dem vollen Rentenversicherungsbeitrag (19,5 Prozent) selbst zahlen. So erlangen sie mit einem relativ geringen Eigenbeitrag vollwertige Beitragszeiten.

Auch geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten haben die Möglichkeit Rentenversicherungsbeiträge aufzustocken. Die Differenz beträgt hier 14,5 Prozent (19,5 Prozent abzüglich 5 Prozent). Ein Minijobber muss Ihnen schriftlich erklären, dass er eigene Rentenversicherungsbeiträge zahlen will. Sie ziehen ihm diesen Anteil von seinem Verdienst ab und leiten ihn zusammen mit Ihrer Pauschale an die Minijob-Zentrale weiter. Die Erklärung kann jederzeit abgegeben werden, auch wenn der Minijob schon lange Zeit besteht.

(Quelle: www.minijob-zentrale.de)

Eine Ausnahmeregelung existiert für die von der Rentenversicherungspflicht befreiten Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke (Ärzte, Apotheker, Rechtsanwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Steuerbevollmächtigte, Architekten).

Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer dieser Personengruppe auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet und die geringfügige Beschäftigung in einem Beruf ausgeübt wird, für den die Befreiung erfolgt ist, sind die Beiträge zur Rentenversicherung nicht an die Minijob-Zentrale, sondern an das berufsständische Versorgungswerk zu zahlen.

Minijob in Privathaushalten

Beschäftigen Sie eine Haushaltshilfe in Ihrem Privathaushalt, gilt auch hier die 400-Euro-Regelung. Sie zahlen Pauschalbeiträge in Höhe von 10 Prozent. Je 5 Prozent des Verdienstes gehen an die Renten- und Krankenversicherung. Hinzu kommt die einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2 Prozent sowie Umlagen in Höhe von 0,1 Prozent zum Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz.

Darüber hinaus zieht die Minijob-Zentrale seit dem 1. Januar 2006 auch die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung in Höhe von 1,6 Prozent im Auftrag der kommunalen Unfallversicherungsträger ein.

Durch das so genannte Haushaltsscheckverfahren wird die Anmeldung so bequem wie möglich gemacht. Die Beiträge werden von der Minijob-Zentrale berechnet und per Einzugsermächtigung zweimal jährlich abgebucht.

Minijobber im Privathaushalt übernehmen so genannte haushaltsnahe Dienstleistungen, die normalerweise Familienmitglieder ausführen, wie Kochen, Putzen, die Betreuung von Kindern, Kranken, alten und pflegebedürftigen Menschen sowie Gartenarbeit.

Meldeverfahren

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

Seit dem 1. Januar 2006 dürfen Meldungen und Beitragsnachweise nur noch durch Datenübertragung mittels zugelassener systemgeprüfter Programme oder maschinell erstellter Ausfüllhilfen übermittelt werden. Die Übertragung der Daten in Papierform oder auf Datenträgern ist damit nicht mehr zulässig.

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

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

Für die Datenübertragung steht Ihnen u.a. das kostenlose Softwareprodukt zur Sozialversicherung im Internet -sv.net - zur Verfügung. Es wurde von den Einzugsstellen eigens für die problemlose Übermittlung von Meldungen und Beitragsnachweisen auf maschinellem Wege entwickelt.

Auch am Service-Telefon der Minijob-Zentrale (01801 200 504 zum Ortstarif) können Sie das kostenfreie Programm auf CD-ROM in den Varianten: sv.net/classic [Software für PC-Installation] und sv.net/online [Internet-Anwendung] bestellen.

(Quelle: www.minijob-zentrale.de)

Beitragszahlung

Die einfachste und bequemste Art der Beitragszahlung ist, der Minijob-Zentrale eine Einzugsermächtigung 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 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 an erster Stelle die Betriebsnummer ohne Vorsätze anzugeben!

Fälligkeit

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

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

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

Beitragsnachweis

Mit dem Beitragsnachweis weist der Arbeitgeber vor dem Zahlungstermin die Höhe der für jeden Kalendermonat zu leistenden Abgaben nach. Für geringfügig Beschäftigte ist ein gesonderter Beitragsnachweis zu nutzen, der neben den Beiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung auch Angaben über die Höhe der zu zahlenden Umlagebeträge und der einheitlichen Pauschsteuer enthält.

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

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

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

(Quelle: www.minijob-zentrale.de)

Für die Datenübertragung steht Ihnen u.a. das kostenlose Softwareprodukt zur Sozialversicherung im Internet -sv.net- zur Verfügung. Es wurde von den Einzugsstellen eigens für die problemlose Übermittlung von Meldungen und Beitragsnachweisen auf maschinellem Wege entwickelt.

Auch am Service-Telefon der Minijob-Zentrale (01801 200 504 zum Ortstarif) können Sie das kostenfreie Programm auf CD-ROM in den Varianten: sv.net/classic [Software für PC-Installation] und sv.net/online [Internet-Anwendung] bestellen.

Rechengrößen

Beitragsätze

Arbeitgeberbeitrag für geringfügig Beschäftigte

- | | |
|------------------------|-------|
| a) Krankenversicherung | 13 %) |
| b) Rentenversicherung | 15 %) |

Arbeitgeberbeitrag für geringfügig Beschäftigte
in privaten Haushalten

- | | |
|------------------------|--------|
| a) Krankenversicherung | 5,00 % |
| b) Rentenversicherung | 5,00 % |

Pauschsteuer 2,00 %

Umlagesätze nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz ab 1.1.2006

- | | |
|------------------------------|--------|
| a) Umlage 1 = Krankheit* | 0,10 % |
| b) Umlage 2 = Mutterschutz** | 0,00 % |

*Erstattungssatz = 80 Prozent des nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz fortzuzahlenden Bruttoentgelts ohne Einmalbezüge

**Erstattungssatz = 100 Prozent des nach dem Mutterschutzgesetz fortzuzahlenden Bruttoentgelts ohne Einmalbezüge

Besteuerung des Arbeitsentgelts aus geringfügigen Beschäftigungen seit dem 1. April 2003

Aufgrund der Neuregelungen durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde die Steuerfreiheit des Arbeitgebers aus geringfügig entlohten Beschäftigungen mit Wirkung vom 1. April 2003 aufgehoben. Das Arbeitsentgelt für Lohnzahlungszeiträume ist damit seit dem 1. April 2003 stets steuerpflichtig. Die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt für geringfügig entlohnte Beschäftigungen ist pauschal oder nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte zu erheben.

Besteuerung des Arbeitsentgelts aus geringfügig entlohten Minijobs (Minijobs auf 400 Euro Basis).

Generell besteht die Möglichkeit, die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt aus geringfügig entlohten Beschäftigungsverhältnissen pauschal oder nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte zu erheben. Bei den Formen der pauschalen Besteuerung ist der Arbeitgeber Steuerschuldner. Der Arbeitgeber kann jedoch die von ihm übernommene Steuer im arbeitsrechtlichen Innenverhältnis auf den Arbeitnehmer abwälzen. Der pauschal versteuerte Lohn bleibt in jedem Fall bei der persönlichen Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers unberücksichtigt.

(Quelle: www.minijob-zentrale.de)

Seit dem 1. April 2003 unterscheidet das Steuerrecht zwischen einer 2-prozentigen einheitlichen Pauschsteuer und einem Pauschsteuersatz von 20 Prozent plus Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer.

Die Versteuerung über eine Lohnsteuerkarte führt in den Fällen der Steuerklasse V und VI im Regelfall schon im Geringfügigkeitsbereich zu einem monatlichen Steuerabzug. Unabhängig von der Steuerklasse - und damit auch in den Fällen der Steuerklassen I bis IV, in denen es im Geringfügigkeitsbereich noch keinen monatlichen Steuerabzug gibt - ist der in der Lohnsteuerkarte eingetragene Lohn bei der jährlichen Einkommensveranlagung zu berücksichtigen.

Lohnsteuerpauschalisierung

Für die Lohnsteuerpauschalisierung ist zu unterscheiden zwischen der neuen einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 Prozent (§ 40a Abs. 2 EStG) und der pauschalen Lohnsteuer - wie bisher - mit einem Steuersatz in Höhe von 20 Prozent des Arbeitsentgelts (§ 40a Abs. 2a Einkommensteuergesetz (EStG)). In beiden Fällen der Lohnsteuerpauschalisierung ist Voraussetzung, dass eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des Vierten Sozialgesetzbuches (SGB IV) vorliegt. Das Steuerrecht knüpft damit an die Voraussetzungen des SGB IV an.

1. Einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 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 (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) oder einer geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt (§ 8a SGB IV), für das er Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 12 Prozent oder 5 Prozent (nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b oder 1c SGB VI oder nach § 172 Abs. 3 oder 3a SGB VI) zu entrichten hat, mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz in Höhe von insgesamt 2 Prozent des Arbeitsentgelts erheben (einheitliche Pauschsteuer, § 40a Abs. 2 EStG).

Die günstige einheitliche Pauschsteuer gilt auch für von der Rentenversicherungspflicht befreite Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke, die im Rahmen einer berufsgleichen geringfügig entlohnten Beschäftigung volle Rentenversicherungsbeiträge an das berufsständische Versorgungswerk entrichten. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer in seiner geringfügig entlohnten Beschäftigung auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet hat (nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI).

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 in Höhe von 20 Prozent

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt einer geringfügigen Beschäftigung (nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV) den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 12 Prozent oder 5 Prozent nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz in Höhe von 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 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 Arbeitnehmer/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 einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2 Prozent erhoben wird.

1. Einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2 Prozent

Für die Fälle der einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 Prozent des Arbeitsentgelts ist stets die Minijob-Zentrale zuständig. Das gilt sowohl für den Privathaushalt als auch für andere Arbeitgeber. Bei geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten ist seit dem 1. April 2003 ausschließlich der so genannte Haushaltsscheck zu verwenden. Auf diesem Formular teilt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt mit und ob die Lohnsteuer mit der einheitlichen Pauschsteuer erhoben werden soll. Die Minijob-Zentrale 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 Minijob-Zentrale den Betrag per Beitragsnachweis mit.

2. Pauschale Lohnsteuer in Höhe von 20 Prozent, Lohnsteuer nach Lohnsteuerkarte

Für die Fälle der Lohnsteuerpauschalierung in Höhe von 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. Gegebenen Falls ist eine so genannte 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.

Kriterien für die Wahl der Besteuerungsform bei Minijobs auf Basis von 400 Euro

Bei der Wahl einer Besteuerungsform bei geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen sind verschiedene Kriterien zu berücksichtigen:

- Wann ist die Besteuerung nach Lohnsteuerkarte empfehlenswert ?
- Wann ist die pauschale Besteuerung vorteilhaft ?

Wann ist die Besteuerung nach Lohnsteuerkarte empfehlenswert ?

Die Versteuerung über die Lohnsteuerkarte ist zumindest in all den Fällen die richtige Wahl, in denen der Lohn aus dem Minijob bei der persönlichen jährlichen Einkommensteuererklärung überhaupt nicht zu einer Steuerbelastung führt (Steuer Null). Das trifft bei folgenden Sachverhalten zu:

Das Jahresbruttoeinkommen aus der Arbeitnehmertätigkeit liegt unter dem jährlichen Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 920 Euro.

Jedem Arbeitnehmer steht bei der Ermittlung der Einkünfte ein Pauschbetrag für Werbungskosten zu. Sofern also der Minijob die einzige Beschäftigung ist, verringert sich der steuerpflichtige Lohn zumindest um den jährlichen Arbeitnehmer-Pauschbetrag, so dass im Jahr 2004 bis zu einem Brutto von 920 Euro bei der Einkommenssteueranmeldung kein zu versteuernder Arbeitslohn verbleibt.

Das zu versteuernde Jahreseinkommen übersteigt nicht den steuerlichen Grundfreibetrag von 7.426 Euro bzw. 14.853 Euro.

Bei einem Jahresbruttoeinkommen von über 920 Euro fällt im Rahmen der persönlichen jährlichen Einkommenssteueranmeldung dann noch keine Steuer an, wenn das zu versteuernde Jahreseinkommen den steuerlichen Grundfreibetrag nicht übersteigt. Dieser beträgt im Jahr 2004 für Alleinstehende 7.426 Euro und für Verheiratete (bei Zusammenveranlagung) 14.853 Euro. Der Grundfreibetrag wird häufig nicht erreicht von Schülern, Studenten, alleinerziehenden Frauen sowie von Rentnern, die neben dem Lohn aus einem geringfügig entlohnten Minijob und einer gesetzlichen Rente keine weiteren steuerpflichtigen Einkünfte haben.

(Quelle: www.minijob-zentrale.de)

Kein abschließendes Entscheidungskriterium bei der Wahl der Besteuerungsform sollte die Steuerklasse des Arbeitnehmers auf der Lohnsteuerkarte sein, da diese nur hinsichtlich des monatlichen Steuerabzugs, nicht jedoch bezüglich der endgültigen jährlichen Einkommensteuerfestsetzung relevant ist. So kommt es zwar bei den Steuerklassen I bis IV bei einem Monatslohn von 400 Euro noch zu keinem monatlichen Steuerabzug, während im Jahr 2004 bei der Steuerklasse V 56,30 Euro Lohnsteuer und bei der Steuerklasse VI 69,76 Euro Lohnsteuer zum Abzug kommen. Diese monatliche Momentaufnahme wird allerdings möglicherweise bei der späteren jährlichen Einkommensteuerveranlagung korrigiert. Wenn nämlich in den Fällen der Steuerklassen I bis IV neben dem Minijob noch weitere steuerpflichtigen Einkünfte erzielt werden - allein oder im Fall der Zusammenveranlagung durch den Ehegatten - und dadurch der Grundfreibetrag überschritten wird, führt das zu einer nachträglichen Versteuerung des auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Lohns. Liegen die jährlichen steuerpflichtigen Einkünfte hingegen unter dem maßgebenden Grundfreibetrag, so wird evtl. unterjährig gezahlte Lohnsteuer (z. B. bei den Steuerklassen V und VI) im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung zurückgezahlt.

Wann ist die pauschale Besteuerung vorteilhaft ?

Sobald das Jahresbruttoeinkommen die Summe des jährlichen steuerlichen Grundfreibetrags und des Werbungskostenpauschbetrages von derzeit 920 Euro übersteigt, liegt es nahe, zumindest dann den Weg der Pauschalversteuerung zu wählen, wenn die niedrige neue einheitliche Pauschalsteuer von 2 Prozent zur Anwendung kommen würde. Einzige Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Pauschalbeiträge an die gesetzliche Rentenversicherung entrichtet. Diese Beitragslast kann übrigens nicht auf den Beschäftigten verlagert werden.

Wenn die Alternative zur Versteuerung über eine Lohnsteuerkarte allerdings der höhere pauschale Lohnsteuersatz von 20 Prozent ist, so lässt sich eine eindeutige Empfehlung zur günstigsten Besteuerungsform nicht geben. Im Hinblick auf den derzeitigen Eingangssteuersatz von 16 Prozent kommt es u.a. darauf an, in welcher Höhe weitere steuerpflichtige Einkünfte vorhanden sind und ggf. zu einem höheren persönlichen Grenzsteuersatz führen. Insoweit wird die Besteuerungsform auch ein Teilaspekt der Lohnvereinbarung sein.

Besteuerung des Arbeitsentgelts aus kurzfristigen Minijobs

Im Gegensatz zu den geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen knüpft die unverändert gebliebene steuerliche Behandlung von kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen nicht direkt an die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen.

Für eine kurzfristige Beschäftigung kann der Arbeitgeber nach § 40a Abs. 1 EStG die Lohnsteuer pauschal mit 25 Prozent des Arbeitsentgelts zuzüglich Solidaritätszuschlag (5,5 Prozent der pauschalen Lohnsteuer) und Kirchensteuer erheben, wenn

- der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber nur gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird,
- die Beschäftigung nicht mehr als 18 zusammenhängende Arbeitstage - ohne arbeitsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage, Krankheits- und Urlaubstage - andauert,
- der durchschnittliche Stundenlohn nicht mehr als 12 Euro beträgt und
- der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 62 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt (Ausnahme: unvorhersehbarer Bedarf an Arbeitskräften).

(Quelle: www.minijob-zentrale.de)

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, hat die Versteuerung grundsätzlich anhand der Merkmale der vorgelegten Lohnsteuerkarte zu erfolgen.

Arbeitgeberversicherung Krankheit/Mutterschaft

Als Ausgleich für die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung hat der Gesetzgeber für kleine bis mittlere Betriebe eine Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft vorgesehen. Der Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen wurde seit dem Jahr 1969 durch das Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) geregelt. Das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) löste das LFZG zum 1. Januar 2006 ab.

Zuständigkeit

Das Ausgleichsverfahren nach dem AAG führt für alle Mitglieder der knappschaftlichen Krankenversicherung und alle Minijobber die Knappschaft durch. Dies gilt für geringfügig Beschäftigte unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse die Krankenversicherung durchgeführt wird.

Kreis der Arbeitgeber

Am Ausgleichsverfahren bei Schwangerschaft / Mutterschaft nehmen seit dem 1. Januar 2006 alle Arbeitgeber teil. Ausnahmen sind damit grundsätzlich nicht mehr vorgesehen. Die Betriebsgröße wird bei der Feststellung der Teilnahme nicht berücksichtigt.

Am Ausgleichsverfahren bei Krankheit nehmen grundsätzlich alle Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten teil. Die Grenze von 30 Arbeitnehmern ist seit dem 1. Januar 2006 einheitlich für alle Krankenkassen gesetzlich vorgeschrieben. Für die Teilnahme am knappschaftlichen Ausgleichsverfahren bei Krankheit ergeben sich somit keine Veränderungen. Die Teilnahme am Ausgleichsverfahren bei Krankheit wird jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres festgestellt und bleibt für das gesamte Kalenderjahr bestehen.

Ein Arbeitgeber beschäftigt in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer, wenn er im Vorjahr des zu beurteilenden Kalenderjahres für mindestens acht Monate nicht mehr als 30 Mitarbeiter beschäftigt hat. Falls ein Betrieb nicht das ganze maßgebliche Kalenderjahr bestanden hat, nimmt der Arbeitgeber am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit teil, wenn er während des Zeitraums des Bestehens des Betriebes in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Mitarbeiter beschäftigt hat. Bei der Berechnung sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Betriebes zu berücksichtigen.

Der Fragebogen zur Feststellung der Teilnahme am Ausgleichsverfahren bei Krankheit steht im Download-Center bereit.

Nicht mitgezählt werden:

- Auszubildende; gleichgestellt sind Volontäre und Praktikanten
- Schwerbehinderte Menschen
- Bezieher von Vorruhestandsgeld
- Wehr- und Zivildienstleistende

(Quelle: www.minijob-zentrale.de)

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
- bei regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit von bis zu 10 Stunden mit einem Faktor 0,25

Nachfolgende Arbeitgeber sind vom Ausgleichsverfahren bei Krankheit generell ausgeschlossen:

- Bund, Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie Stiftungen, Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts,
- Hausgewerbetreibende,
- Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege

Die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege können schriftlich und unwiderruflich mit Wirkung für alle durchführenden Kassen und Verbände ihre Teilnahme am Umlageverfahren 1 (Krankheit) gegenüber einer Krankenkasse erklären.

Die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gilt sowohl gegenüber den versicherungspflichtig als auch den geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern. Das bedeutet, dass auch Minijobber einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall hat. Gleiches gilt für die Fortzahlung des Arbeitsentgelts während der Zeit von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz und die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses für die Zeit der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung.

Umlageverfahren U1 -Ausgleich von Arbeitgebераufwendungen im Krankheitsfall-

Die Erstattung beträgt 80 Prozent des nach den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) fortgezählten Bruttoarbeitsentgelts ohne Einmalzahlungen. Nicht berücksichtigt werden Aufwendungen, welche der Arbeitgeber für die ersten 28 Tage eines Beschäftigungsverhältnisses oder für mehr als 42 Tage der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit oder bis zum 31.12.2005 für einen Angestellten erbracht hat. Ebenfalls nicht erstattet werden die auf die Arbeitgebераufwendung entfallenden Sozialversicherungsbeiträge sowie freiwillige Leistungen des Arbeitgebers.

Umlageverfahren U2 -Ausgleich der Arbeitgebераufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft-

Die Erstattung beträgt 100 Prozent des durch den Arbeitgeber fortgezählten Entgelts während der Zeit von Beschäftigungsverboten bis zum Beginn der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz zuzüglich der darauf entfallenden Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge sowie 100 % des während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung gezahlten Arbeitgeberzuschusses nach dem MuSchuG.

Antragsverfahren

Die Erstattung wird auf Antrag gewährt und kann sofort nach geleisteter Entgeltfortzahlung erfolgen. Die Erstattung erfolgt ausschließlich unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und der daraus entstehenden Verpflichtungen der Arbeitgeber zur Fortzahlung von Arbeitsentgelt. Für Arbeitsentgelt, das auf freiwilliger Basis durch den Arbeitgeber gezahlt wird, kann keine Erstattung erfolgen. Anträge bitten wir bei der Knappschaft, 45115 Essen einzureichen. Antragsformulare stehen im Download-Center bereit oder können am Servicetelefon der Minijob-Zentrale (01801 200 504 zum Ortstarif) bestellt werden.

(Quelle: www.minijob-zentrale.de)

Umlage

Die für die Durchführung des Erstattungsverfahrens erforderlichen Mittel werden durch Umlagen von den Arbeitgebern aufgebracht, die am Ausgleichsverfahren beteiligt sind.

Umlage 1 (U1)

Die U1 ist für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit zu entrichten. Sie errechnet sich aus den Bruttoarbeitsentgelten aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Der Umlagesatz beträgt bei der Knappschaft seit dem 1. Januar 2005 bundeseinheitlich 0,1 Prozent.

Umlage 2 (U2)

Die U2 ist für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz zu entrichten. Sie errechnet sich aus den Bruttoarbeitsentgelten aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (Frauen und Männer). Die U2 wird seit dem 1. Januar 2005 bei unverminderten Leistungsansprüchen nicht erhoben.

Alle Informationen rund um das Thema Arbeitgebersicherung finden Sie zusammengefasst in Form der Broschüre "Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber - Krankheit / Mutterschaft". Diese erhalten Sie als Datei im pdf-Format in unserem Download-Center oder telefonisch unter 01801-200-504 (zum Ortstarif aus dem Festnetz der Dt. Telekom AG).

Niedriglohn-Jobs

Ab einem monatlichen Arbeitsentgelt von 400,01 bis 800 Euro arbeiten Sie in einem so genannten Niedriglohn-Job. Ab dem 1. April 2003 können Arbeitnehmer geringere Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Sie als Arbeitgeber zahlen allerdings stets den Beitragsanteil von derzeit ca. 21 Prozent des tatsächlichen Entgelts. Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers wächst nun schrittweise von rund 4 Prozent bei einem Verdienst in Höhe von 400,01 Euro bis auf rund 21 Prozent bei einem Verdienst von 800 Euro.

Die Beitragsbemessungsgrundlage ist dabei nicht das volle Gehalt, sondern ein Betrag, der nach einer bestimmten Formel errechnet wird. Die Besteuerung erfolgt individuell. Mit Einrichtung der Gleitzone wird die so genannte Niedriglohnschwelle beseitigt. Sie war durch das sprunghafte Ansteigen der Sozialversicherungsbeiträge entstanden, wenn die nach dem alten Recht fest gelegte Höchstgrenze für geringfügige Beschäftigungen überschritten und damit sozialversicherungspflichtig wurde.

Anders als bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen liegt die Abwicklung des Melde- und Beitragswesens bei Niedriglohn-Jobs nicht im Zuständigkeitsbereich der Minijob-Zentrale, sondern bei der jeweiligen Krankenkasse des Arbeitnehmers.

Arbeitsrechtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer

Arbeitgeber haben gegenüber ihren Arbeitnehmern - und dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte - eine Reihe von arbeitsrechtlichen Pflichten zu erfüllen.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer:

- bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bis zu sechs Wochen lang Entgeltfortzahlung in Höhe des ihm zustehenden regelmäßigen Arbeitsentgelts leisten,
- bezahlten Erholungsurlaub gewähren, d.h. Freistellung von der Arbeitspflicht mindestens für die Zeit des gesetzlichen Mindesturlaubs (vier Wochen),
- für Arbeitszeit, die wegen eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt fortzahlen und
- bei persönlicher Arbeitsverhinderung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit das Arbeitsentgelt weiterzahlen. Beispiele: nicht verschiebbarer Arztbesuch, eigene Hochzeit, schwere Erkrankung eines nahen Angehörigen, Tod des Ehepartners, gerichtliche Termine.

(Quelle: www.minijob-zentrale.de)

Durch das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen wird der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszuhändigen.

Der Nachweis gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

Die Niederschrift muss mindestens folgende Angaben enthalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Beginn (bei befristeten Arbeitsverhältnissen auch die voraussichtliche Dauer) des Arbeitsverhältnisses,
- Arbeitsort (ggf. Hinweis auf verschiedene Arbeitsorte),
- kurze Charakterisierung bzw. Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit,
- Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts (einschließlich Zuschläge, Zulagen usw.),
- vereinbarte Arbeitszeit,
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- Kündigungsfristen,
- allgemeiner Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen,
- bei geringfügig Beschäftigten: Hinweis auf die Möglichkeit des Arbeitnehmers, in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers zu erwerben, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

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