

Aushilfen 2016

Dieser Block enthält eine Anleitung (farbige Blätter) und folgende Formulare:

- Bewerberangaben- und Unterlagen (Vorderseite)
- Merkblatt zur Rentenversicherung geringfügig Beschäftigter (Rückseite)
- Lohn- und Arbeitszeitkonto 2016 (mit Wochen-Kalendarium)
- Arbeitsnachweis zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit 2016
- Arbeitsverträge für geringfügig und kurzfristig Beschäftigte
- Erklärung des Arbeitnehmers über weitere Beschäftigungsverhältnisse (kurzfristig Beschäftigte)
- Quittungen

Das Melde- und Beitragsverfahren

Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale

Über die Knappschaft läuft die komplette Abwicklung der Minijobs: Meldung, Beitragsnachweis, Pauschalabgaben, Umlageverfahren. Auch kurzfristig Beschäftigte sind hier anzumelden.

Unter **www.minijob-zentrale.de** finden Sie alle notwendigen Infos.

(Tipp: Kostenlosen Newsletter abonnieren!) Individuelle Fragen beantwortet das Service-Center unter 0355 - 2902 - 70799.

Die Übermittlung von Meldungen und Beitragsnachweisen kann nur maschinell/elektronisch per Datenübertragung erfolgen – also verschlüsselt per E-Mail (siehe unten) oder durch systemgeprüfte Programme (aktuelle Übersicht unter www.gkv-ag.de) oder entsprechende Ausfüllhilfen. Dies gilt auch für Beschäftigte in Privathaushalten. (Die schriftliche Form ist nur zulässig, wenn dies der Arbeitgeber gegenüber der Minijob-Zentrale beantragt und begründen kann – also z.B. „habe keinen PC“.)

Die gesetzlichen Krankenkassen haben hierzu die Ausfüll-/Meldehilfe „sv.net“ (=Sozialversicherung im Internet) entwickelt. Mit ihr können Beitragsnachweise und SV-Meldungen jeder Art – also auch an die Minijob-Zentrale/Knappschaft – erstellt und übermittelt werden.

Es gibt zwei Versionen:

sv.net/online (Internet-Anwendung; ideal für Kleinbetriebe bzw. wenn kein Programm installiert werden soll.)

sv.net/classic (PC-Installation; enthält auch Funktionen zur Verwaltung und sozialversicherungsrechtlichen Beurteilungen.)

Registrierung und Infos über die Krankenkasse oder **www.itsg.de** (= Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung).

Achtung: Bei sv.net ist ein automatisches „Ausfüllen“ der Formulare durch andere Programme nicht gestattet. Die Eintragungen müssen manuell erfolgen.

Meldungen per E-Mail sind verschlüsselt zu senden an: **dav01@b2b.mailorbit.de**

Beiträge zur Sozial- und Krankenversicherung sind jeweils spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig.

Wenn der Lohn/das Gehalt bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht endgültig feststehen, ist von einem voraussichtlichen Betrag auszugehen, der dann im folgenden Monat ausgeglichen wird. Es gibt für den Vormonat keinen Korrektur-Beitragsnachweis über die Restschuld oder Überzahlung, also nur 12 Monatsmeldungen im Jahr.

Impressum: ©2015 Kratschmer Verlag GmbH, Scheffelstraße 9, 60318 Frankfurt, Tel. 069/598109, Fax 069/598180,

E-Mail: Kratschmer-Verlag@t-online.de, www.kratschmer-verlag.de

Redaktionsschluss 8.12.2015

Die Angaben erfolgen ohne Haftung und rechtliche Gewähr. Bitte lassen Sie sich im Zweifelsfall beraten, da der Inhalt nur die wichtigsten Grundzüge erläutert und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt.

Wann ist was zu zahlen?

Der Arbeitgeber kann für geringfügig Beschäftigte die Lohnsteuer pauschal mit 2 % berechnen (§ 40a Abs. 2 EStG). Voraussetzung für die Anwendung des Pauschsteuersatzes von 2 % ist, dass der Arbeitgeber für Arbeitnehmer im gewerblichen Bereich pauschale Rentenversicherungsbeiträge von 15 % entrichtet, für Arbeitnehmer im privaten Bereich 5 %.

Es handelt sich hier um eine Kann-Vorschrift. Es besteht keine Verpflichtung zur Pauschsteuer für den Arbeitgeber. Er kann also auch den Lohnsteuerabzug nach der maßgeblichen Steuerklasse des Arbeitnehmers vornehmen. Dies macht Sinn, wenn in Steuerklasse I, II oder III – möglicherweise auch bei Steuerklasse V – (je nach Höhe des Arbeitslohnes) der Abzug vorzunehmen ist.

Die Vorschrift des § 40a Abs. 2a EStG zur Lohnsteuer-Pauschalierung schafft die Möglichkeit, die Lohnsteuer bei geringfügig Beschäftigten mit einem Pauschsteuersatz von 20 % zzgl. SolZ + ggf. KiSt zu erheben.

Dies kommt dann zum Zuge, wenn die geringfügige Beschäftigung aufgrund der gesetzlichen Regelung zur Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte versicherungspflichtig wird. In Betracht kommen Arbeitnehmer mit mehreren geringfügigen Beschäftigungen oder Arbeitnehmer, die neben einer Hauptbeschäftigung mehr als eine geringfügige Nebenbeschäftigung ausüben.

Der Arbeitgeber kann – wenn vertraglich vereinbart – die pauschale Lohnsteuer auf den Arbeitnehmer „abwälzen“. **Wichtig:** Dieses Verfahren ändert nicht die Bemessungsgrundlage. Maßgebend ist immer der Brutto-Arbeitslohn. Der Arbeitnehmer erhält also einen Netto-Arbeitslohn (abzüglich eines eventuell anfallenden Solidaritätszuschlages und der Kirchensteuer).

Gewerbliche oder private Beschäftigung?

Es wird differenziert zwischen geringfügigen Beschäftigungen **in** Privathaushalten und geringfügigen Beschäftigungen **außerhalb** von Privathaushalten. Eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt liegt vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und eine Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird. Die Pauschalsteuer von 2 % und die Pauschalbeiträge werden an die Minijob-Zentrale der Knappschaft-Bahn-See (KBS) abgeführt. Die Pauschalsteuer von 20 % zzgl. SolZ + ggf. KiSt ist an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

Unfallversicherung

Auch wer in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis steht, ist unfallversichert. Der gewerbliche Arbeitgeber muss den geringfügig Beschäftigten im Zusammenhang mit seiner Lohnsummenmeldung an die für den Betrieb zuständige Berufsgenossenschaft und an die Minijob-Zentrale melden. Bei der Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung in einem Haushalt erfolgt die Meldung zur Unfallversicherung über den Haushaltsscheck. Der Beitrag für die Unfallversicherung beträgt ≈1,6 % des Brutto-Arbeitsentgeltes.

Haushaltsscheck

Für geringfügig Beschäftigte im Haushalt ist das Haushaltsscheckverfahren **vorgeschrieben!** Es ist gegenüber dem üblichen Meldeverfahren vereinfacht. Die Minijob-Zentrale errechnet die fälligen Beiträge und bucht sie vom Konto des Arbeitgebers ab. Der Arbeitgeber muss daher gegenüber der Minijob-Zentrale eine Einzugsermächtigung unterschreiben. Der Haushaltsscheck muss von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben werden. Eine Meldung des Arbeitgebers/Haushalts an die Unfallversicherung ist nicht erforderlich, da diese Meldung über die Minijob-Zentrale veranlasst wird. Im Zusammenhang mit dem Haushaltsscheckverfahren wird für den Arbeitgeber/Haushalt eine Betriebsnummer vergeben. Der Arbeitnehmer muss seine Versicherungsnummer angeben.

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Kosten für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse, Dienstleistungen oder Handwerksleistungen gem. § 35a EStG werden steuerlich gefördert.

Im Einzelnen können 20 % der Aufwendungen für folgende Leistungen beansprucht werden:

- Bei haushaltsnahen Beschäftigungsverhältnissen und Dienst- sowie Pflege- und Betreuungsleistungen höchstens 4.000 EUR im Jahr,
- für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse bei geringfügig Beschäftigten höchstens 510 EUR im Jahr und
- für Handwerksleistungen ohne Materialkosten (Renovierungs-, Erhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen) höchstens 1.200 EUR im Jahr.

Für die Aufwendungen muss eine Rechnung vorliegen bzw. bei Beschäftigungen in Privathaushalten der Nachweis zur Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren. Die Zahlung muss auf das Konto des Leistungserbringers erfolgt sein (keine Barzahlungen oder Barschecks).

Die Steuerermäßigung kann auch in Anspruch genommen werden für die Inanspruchnahme von Pflege- und Betreuungsleistungen und Aufwendungen, die bei einem Steuerpflichtigen wegen der Unterbringung in einem Heim oder zur dauernden Pflege anfallen, soweit darin Kosten für Dienstleistungen enthalten sind, die mit denen einer Hilfe im Haushalt vergleichbar sind.

Beschäftigungsformen, Beiträge, Steuern

1. **Entgelt monatlich regelmäßig bis 450 €, nur eine Beschäftigung gewerblich, Arbeitnehmer in gesetzlicher Krankenkasse:** Arbeitgeber entrichtet pauschal vom Entgelt: **15% Rentenversicherung, 13% Krankenversicherung, 2% Pauschalsteuer** (inkl. KiSt. + SolZ), zzgl. U2-Umlage, ggf. U1-Umlage und Insolvenzgeldumlage und Beiträge zur Unfallversicherung (vgl. Seite 2 und 4). Das Entgelt ist für den Arbeitnehmer steuerfrei und sozialversicherungsfrei – in der Rentenversicherung allerdings nur auf Antrag des Arbeitnehmers.
2. **Entgelt monatlich regelmäßig bis 450 €, nur eine Beschäftigung im Haushalt, Arbeitnehmer in gesetzlicher Krankenkasse:** Arbeitgeber entrichtet pauschal vom Entgelt: **5% Rentenversicherung, 5% Krankenversicherung, 2% Pauschalsteuer** (inkl. KiSt + SolZ), zzgl. U2-Umlage und Beiträge zur Unfallversicherung. Das Entgelt ist für den Arbeitnehmer steuerfrei und sozialversicherungsfrei – in der Rentenversicherung allerdings nur auf Antrag des Arbeitnehmers.
3. Ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert, entfällt an die Knappschaft der Beitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13% („gewerblich“) bzw 5% („Haushalt“).
4. **Zwei oder mehr geringfügige Beschäftigungen**
Solange der Verdienst aller geringfügigen Beschäftigungen insgesamt 450 € monatlich nicht übersteigt, gelten die Ausführungen zu 1-3. Maßgebend ist der Monatsbetrag. Übersteigt der Gesamtverdienst die Grenze von 450 €, tritt für alle Beschäftigungen Versicherungspflicht zur KV, PV, RV und BA ein. Liegt der Gesamtverdienst innerhalb der Gleitzone (450,01 € bis 850 €) gelten hinsichtlich der Höhe der Beiträge für den Arbeitnehmer Besonderheiten. Bei dieser Fallgestaltung hat der Arbeitgeber den vollen Arbeitgeberanteil zu entrichten, der Arbeitnehmer muss einen Anteil entsprechend der Gleitregelung entrichten. Übersteigt der Gesamtverdienst aus allen geringfügigen Beschäftigungen die Grenze von 850 €, gilt der volle Beitragssatz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit ebenfalls individueller Besteuerung für den Arbeitnehmer. Lohnsteuerpauschalierung ist nicht möglich. Die Lohnsteuer ist vom Arbeitgeber nach den allgemeinen Grundsätzen zu ermitteln und einzubehalten.
5. **Eine Hauptbeschäftigung und eine geringfügige Nebenbeschäftigung**
In dieser Konstellation zahlt der Arbeitgeber aus der Nebenbeschäftigung nur den Pauschalbeitrag plus die Pauschalsteuer gemäß 1-3. Der Arbeitnehmer zahlt für die Nebenbeschäftigung keinen Beitrag. Es ist für ihn steuer- und sozialversicherungsfrei – in der Rentenversicherung allerdings nur auf Antrag des Arbeitnehmers.
6. **Eine Hauptbeschäftigung und zwei oder mehr geringfügige Nebenbeschäftigungen**
In dieser Konstellation zahlt der Arbeitgeber der zeitlich ersten Nebenbeschäftigung lediglich den Pauschalbeitrag (plus die Pauschalsteuer gemäß 1-3). Die zweite und jede weitere geringfügige Nebenbeschäftigung wird bzw. werden beitragsmäßig zusammen mit der Hauptbeschäftigung erfasst. Aus den Nebenbeschäftigungen wird jedoch kein Beitrag zur BA gezahlt. Nur die zeitlich erste Nebenbeschäftigung ist für den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei – in der Rentenversicherung allerdings nur auf Antrag des Arbeitnehmers.
7. **Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse**
Sozialversicherungsfrei ist ein Arbeitnehmer für 70 Arbeitstage (bisher 50 Arbeitstage) oder 3 Monate (bisher 2 Monate) innerhalb eines Kalenderjahres! (Erfolgt die Beschäftigung für mindestens 5 Tage in der Woche, gilt die 3-Monats-Frist, ansonsten gilt der Zeitraum von 70 Tagen.) Der Verdienst und die Arbeitszeit spielen für die Versicherungspflicht dabei keine Rolle. Diese Regelung ist auf die Zeit bis zum 31. Dezember 2018 begrenzt.
Wichtig: Die Beschäftigung darf **nicht berufsmäßig** erfolgen und muss von vornherein vertraglich nach ihrer Eigenart begrenzt sein. Bei Personengruppen wie Schülern, Studenten, Hausfrauen oder Rentnern liegt grundsätzlich keine Berufsmäßigkeit vor. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit entfällt, wenn das Entgelt 450 €/Monat nicht übersteigt. Lohnsteuer-Pauschalierung ist nur möglich für eine zusammenhängende Arbeitszeit bis zu 18 Tagen und bei einem Tageslohn bis zu 68 € (Stundenlohn bis durchschnittlich 12 €).
Die Pauschalsteuer beträgt 25% zzgl. Kirchensteuer. (KiSt entfällt, falls der Arbeitnehmer keiner kirchensteuerpflichtigen Konfession angehört.) Zusätzlich ist auf die Pauschalsteuer der Solidaritätszuschlag in Höhe von 5,5% zu entrichten. Die kurzfristige Beschäftigung darf zwar wiederholt werden (z.B. bei Erkrankung einer festangestellten Arbeitskraft), darf aber nicht regelmäßig wiederkehren (z.B. zu einer bestimmten Saison). Sonst keine Pauschalversteuerung. Wenn der Arbeitgeber nicht pauschal versteuert, muss der Lohnsteuerabzug nach den persönlichen Steuermerkmalen des Arbeitnehmers erfolgen.

Bitte beachten Sie die Hinweise zum gesetzlichen Mindestlohn auf Seite 6/7!

Abweichende Regelung in der Land- und Forstwirtschaft

Für Aushilfskräfte (keine Fachkräfte), die saisonbedingte land- und forstwirtschaftliche Arbeiten an nicht mehr als 180 Tagen bei dem einzelnen Landwirt erbringen, beträgt die pauschale Lohnsteuer 5% (zzgl. Solidaritätszuschlag und evtl. Kirchensteuer). Eine Beschäftigung mit ganzjährig anfallenden Arbeiten ist unschädlich, wenn damit 25% der Gesamtbeschäftigungsdauer nicht überschritten werden.

Überschreiten der Zeit- und Entgeltsgrenzen

Ein geringfügiges Arbeitsverhältnis kann in ein kurzfristiges umgewandelt werden, wenn dies nicht vorhersehbar ist und Soforteinsatz erforderlich ist – also z.B. bei Erkrankung einer anderen Arbeitskraft.

„Übungsleiterfreibetrag“/ehrenamtliches Engagement

Aufwandsentschädigungen für nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Betreuer, Erzieher etc. sind bis zu einem Entgelt von 2400 € im Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei.

Wer zu diesem Personenkreis gehört, kann also auf den Monat umgerechnet max. abzugsfrei 200 € verdienen. Das darüber hinaus gehende Entgelt muss als Minijob angemeldet werden. (Max. Monatsverdienst also 200 € + 450 € bzw. 2400 € + 5400 € im Jahr.)

Umlageverfahren U1 / U2

Die Teilnahme am Umlageverfahren der Minijob-Zentrale ist für alle Betriebe bis zu 30 Mitarbeitern Pflicht – unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse die Krankenversicherung besteht.

Die Umlage U1 gilt für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit/Kur.

Die U1-Umlage entfällt, wenn das Beschäftigungsverhältnis im Vorhinein auf maximal 4 Wochen befristet ist.

Die Feststellung der Mitarbeiterzahl wird nach folgendem Faktor ermittelt:

Arbeitnehmer mit einer Wochenarbeitszeit über 30 Stunden = 1, bis 30 Stunden = 0,75, bis 20 Stunden = 0,5, bis 10 Stunden = 0,25. Nicht gezählt werden Auszubildende, Schwerbehinderte, Bezieher von Vorruhestand und Wehr- und Zivildienstleistende.

Beiträge für die **Umlage U2** (Schwangerschaft/Mutterschaft) sind für **alle** geringfügig Beschäftigten (**also unabhängig vom Geschlecht**) an die Knappschaft zu entrichten. Die Beitragsätze für die U1 und U2-Umlage und die Insolvenzgeldumlage werden jährlich neu festgelegt bzw. angepasst^{*)}. Liegt der Minijob-Zentrale bereits ein Dauerbeitragsnachweis vor, werden die aktuellen Beiträge automatisch berücksichtigt, wenn sich das Bemessungsentgelt nicht verändert hat.

^{*)} Ab September 2015: U1 = 1 %, U2 = 0,3 %

Beiträge zur Rentenversicherung

Nach dem bis zum 31. 12. 2012 geltenden Recht waren geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer grundsätzlich rentenversicherungsfrei. Sie konnten jedoch auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und ihren Beitragsanteil zur Rentenversicherung so aufstocken, dass daraus ein normaler Pflichtbeitrag wurde. Im Gegensatz dazu unterliegen geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer seit dem 1. 1. 2013 grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht. Wird die Rentenversicherungspflicht nicht gewünscht, kann sich der Arbeitnehmer von der Rentenversicherungspflicht auf Antrag befreien lassen. Macht er von der Befreiungsmöglichkeit keinen Gebrauch, so hat das folgende Vorteile:

Erhöhung der Rente und volle Anrechnung auf die Wartezeit, sowie Anspruch auf volle Zusatzleistungen auch während der Arbeitsphase: Reha-Maßnahmen, Erhaltung der Rentenanwartschaft bei Renten wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit, Riesterförderung. Da der Arbeitgeber 15% Rentenversicherungsbeitrag zahlt – für Beschäftigte im Privathaushalt 5% - muss der Arbeitnehmer die Differenz bis zum vollen Beitragssatz übernehmen. Mindestbemessungsgrundlage sind grundsätzlich 175 €. Liegt der monatliche Verdienst unter 175 €, so muss der Arbeitnehmer für die Differenz zwischen seinem tatsächlichen Entgelt und 175 € den vollen Beitragssatz zahlen.

Auch der „Niedriglohn-Beschäftigte“ (Entgelt bis 850 €/Monat) kann sich dafür entscheiden, volle Rentenversicherungsbeiträge zu bezahlen und so höhere Rentenansprüche erwerben.

Informationen zum Verfahren, wenn der Arbeitnehmer die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt.

Den schriftlichen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht muss der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber stellen. Stellt der Arbeitnehmer einen schriftlichen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, muss der Arbeitgeber auf diesem Antrag das Eingangsdatum vermerken. **Der Antrag ist nicht an die Minijob-Zentrale weiterzuleiten, sondern verbleibt beim Arbeitgeber.** Mit dem Antrag kann der Arbeitgeber bei späteren Prüfungen die Richtigkeit des gemeldeten Beitragsgruppenschlüssels „5“ belegen. Es ist folglich darauf zu achten, dass der Beitragsgruppenschlüssel „5“ nur dann gemeldet werden kann, wenn der Beschäftigte einen Befreiungsantrag gestellt hat oder aus anderen Gründen Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung besteht.

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Dies ist jedoch nur dann der Fall, wenn der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des Befreiungsantrags bei ihr meldet. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Eingang in der Minijob-Zentrale folgt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht gilt als erfolgt, wenn die Minijob-Zentrale nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Arbeitgebers dem Befreiungsantrag des Arbeitnehmers widerspricht.

Auf der Rückseite des Formulars „Bewerberangaben“ ist das Antragsformular abgebildet, das die Minijob-Zentrale auf ihrer Internetseite als Download zur Verfügung stellt.

Achtung: Die Entscheidung betrifft bei Mehrfach-Minijobs alle Beschäftigungen und kann während der laufenden Tätigkeit nicht zurückgenommen werden.

Gleitzone – Midijobs

Hier handelt es sich um ein „normales Beschäftigungsverhältnis“ - abgesehen davon, dass der Arbeitnehmer reduzierte Sozialversicherungsbeiträge zahlt. Die Abwicklung erfolgt über die zuständigen **Krankenkassen** – also auch das Meldeverfahren.

Für Arbeitnehmer mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 850,00 € gilt die so genannte Gleitzonenregelung. Die Regelung gilt grundsätzlich für den Bereich der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Sie führt – abhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts – zu einem geringeren Beitragsaufwand des Arbeitnehmers. Besteht in einzelnen Sozialversicherungszweigen Versicherungsfreiheit, z. B. wenn der Beschäftigte privat kranken- und pflegeversichert ist, entfällt der Kranken- bzw. Pflegeversicherungsbeitrag. Ist ein Beschäftigter aufgrund seiner Zugehörigkeit zu einem berufsständischen Versorgungswerk von der Rentenversicherungspflicht befreit, wird nur der an das Versorgungswerk zu zahlende Arbeitgeberanteil fällig.

Bei Mehrfachbeschäftigung muss der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber Angaben über die Höhe der Entgelte aus weiteren Beschäftigungsverhältnissen machen.

Tipp: Zur Ermittlung des beitragspflichtigen Entgelts bieten z.B. Krankenkassen im Internet „Gleitzonenrechner“ an.

Ausnahmen

Die Gleitzonenregelung gilt nicht für

- Personen, die sich in Ausbildung befinden,
- Personen, bei denen sich der Beitrag nach fiktiven Entgelten bestimmt (z. B. bei behinderten Menschen in Werkstätten für Behinderte),
- Personen, die Entgelt aufgrund einer Wiedereingliederungsmaßnahme nach einer Arbeitsunfähigkeit erhalten,
- Personen, die aufgrund von Kurzarbeit ein Entgelt unterhalb von 850 € erhalten, deren monatliches Entgelt regelmäßig jedoch über 850 € liegt,
- Personen im Baugewerbe, deren Entgelt aufgrund von Witterungsgründen gemindert ist, dass das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt unter 850 € liegt,
- geringfügig beschäftigte Personen, die auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung verzichtet haben,
- Personen, die sich in Altersteilzeit oder auf die Vereinbarungen für flexible Arbeitszeitregelungen anzuwenden sind und deren Arbeitsentgelt deswegen unter 850 € liegt.

Arbeitsrecht / Mindestlohn

Wichtiger Grundsatz:

Auch für geringfügig entlohnte Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte gilt das Arbeitsrecht in vollem Umfang. Eine ungleiche Behandlung gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nicht gerechtfertigt.

So sind z.B. neben den nachfolgenden Punkten auch das Kündigungsschutzgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu berücksichtigen.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Im Krankheitsfall besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung. (Betriebe bis 30 Mitarbeiter werden durch das Umlageverfahren U 1 im Bedarfsfall entlastet.)

Feiertage

Fällt ein regelmäßiger Arbeitstag auf einen Feiertag, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung und muss die Zeit auch nicht nacharbeiten.

Anspruch auf Urlaub

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage.

Werktage sind nicht nur Arbeitstage, als Werktag gilt auch der Samstag. Aufgrund von Tarif- und Einzelverträgen wird meist mehr Urlaub gewährt als die gesetzliche Mindestzeit.

Ist der Urlaubsanspruch in Werktagen bemessen, so ist er im Fall der 5-Tage-Woche in Arbeitstage umzurechnen nach der Formel: Gesamtdauer des Urlaubs geteilt durch 6, multipliziert mit 5.

Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, soweit diese an weniger als 6 Tagen pro Woche beschäftigt sind.

Beispiel: Bei einem Jahresurlaub von 20 Arbeitstagen (= 4 Wochen) erhält eine an 2 Tagen pro Woche tätige Teilzeitkraft 8 Arbeitstage Urlaub (20:5x2). Da sie an 3 Tagen pro Woche ohnehin arbeitsfrei hat, kommt sie - wie die Vollzeitbeschäftigte - auf insgesamt 4 Wochen Jahresurlaub.

Anspruch auf Urlaub entsteht, wenn der Arbeitnehmer länger als einen Monat beschäftigt wird.

Achtung Sonderzahlungen (Gratifikationen)!

Die Gratifikation ist eine Anerkennung für geleistete Dienste und Anreiz für künftige Leistungen. Sie wird zumeist in Form einer Weihnachtsgratifikation zum Jahresende (November) gewährt. Ein rechtlicher Anspruch auf Gratifikation besteht nicht, kann aber durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag entstehen; ebenso durch betriebliche Übung. Von betrieblicher Übung wird ausgegangen, wenn die Gratifikation ohne Vorbehalt drei Mal hintereinander gezahlt wurde.

Das Entstehen einer Rechtsverpflichtung durch betriebliche Übung kann der Arbeitgeber vermeiden, indem er jedes Mal darauf hinweist, dass durch die Leistung keine rechtlichen Bindungen für die Zukunft entstehen sollen. Bei Ausscheiden vor Fälligkeit der Gratifikation hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch. Oft wird die Zahlung einer Gratifikation davon abhängig gemacht, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt ungekündigt ist. Dies bedeutet, dass selbst bei einer betriebsbedingten Kündigung ein Anspruch entfällt.

Damit der Arbeitnehmer nicht nachträglich voll versicherungspflichtig wird, müssen Sie hier genau rechnen! Maßgebend ist immer die **jährliche** Entgeltgrenze. Diese darf inklusive Sonderzahlungen in keinem Fall überschritten werden. Sie haben die Möglichkeit, die Sonderzahlungen monatlich anteilig ($\frac{1}{12}$) mit auszuzahlen (Entgelt : 12 = anteiliger Betrag) oder in Form eines zusätzlichen Gehalts (Entgelt : 13 = 11 + 2 Gehälter). Halten Sie die gewählte Vereinbarung in jedem Fall schriftlich fest.

Ein Teilzeit- oder geringfügiges Beschäftigungsverhältnis berechtigt nicht, den Arbeitnehmer von Nebenleistungen wie z.B. Weihnachtsgratifikation, Urlaubsgeld o.ä. auszuschließen.

Rückzahlung

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer nach der Fälligkeit kann die Gratifikation ganz oder anteilig nur zurückgefordert werden, wenn das so vereinbart wurde.

Derartige Rückzahlungsvereinbarungen sind nicht zulässig,

- wenn die Gratifikation bis zu 100 € beträgt,
- wenn die Bindungsfrist über den 30. Juni des Folgejahres hinausgeht.

Beträgt die Gratifikation **weniger** als 1 Monatsgehalt, ist eine Rückforderung zulässig, wenn der Arbeitnehmer zum 31.3. des Folgejahres oder vorher ausscheidet.

Bei einer Gratifikation von einem Monatsgehalt oder mehr ist eine Bindung bis zum 30.6. des Folgejahres statthaft.

Eine Rückforderung ist möglich bei befristeten Arbeitsverhältnissen, falls die Befristung auf dem Wunsch des Arbeitnehmers beruht.

13. Monatsgehalt

Vereinbarte zusätzliche Monatsgehälter sind Bestandteil der laufenden Vergütung und keine „freiwilligen“ Sonderzahlungen wie z.B. Weihnachtsgeld und andere Gratifikationen für die ein Rechtsanspruch für die Zukunft ausgeschlossen werden kann. Sie dürfen deshalb auch vom Arbeitgeber in keinem Fall zurückgefordert werden, auch nicht aufgrund entsprechender Vereinbarungen. Bei Ausscheiden vor Jahresende hat der Arbeitnehmer Anspruch auf anteilige Auszahlung, also $\frac{1}{12}$ pro Monat.

Höhe des Stundenlohns ab 1. Januar 2015 mindestens 8,50 Euro!

Wenn nicht durch Tarifvertrag bzw. in manchen Branchen (z.B. Baugewerbe) bereits ein Mindestlohn vereinbart ist, gilt ab 1. Januar 2015 grundsätzlich ein Mindestlohn von 8,50 Euro/Stunde. Dieser Mindestlohn gilt für alle Beschäftigten über 18 Jahre (Sonderregelungen gelten z. B. für Zeitungszusteller, Auszubildende, „Praktikanten“, ehrenamtlich Tätige, Langzeitarbeitslose). **Auch Minijobber und kurzfristig Beschäftigte haben einen gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn – auch Beschäftigte im privaten Bereich.**

Um die Zahlung des Mindestlohns zu überprüfen, hat der Gesetzgeber zusätzlich eine Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit vorgeschrieben.

Bei Lohnsteuerpauschalierung für kurzfristig Beschäftigte darf der Stundenlohn durchschnittlich nicht mehr als 12 Euro/arbeitstäglich 68 Euro betragen.

Betriebliche Altersversorgung

Eine betriebliche Altersversorgung kann entweder durch Leistungen des Arbeitgebers oder durch Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer aufgebaut werden.

Auch „Aushilfen“ haben einen entsprechenden Anspruch und werden ggf. steuerlich gefördert. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich deshalb in jedem Fall mit diesem Thema befassen.

Arbeit auf Abruf

Sie liegt dann vor, wenn vereinbart ist, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat.

Dabei muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festgelegt werden.

Andernfalls gilt eine Arbeitszeit von 10 Stunden wöchentlich bzw. von mindestens 3 aufeinanderfolgenden Stunden täglich als vereinbart.

Der Arbeitnehmer ist nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens 4 Tage im Voraus mitteilt.

Kündigungsfristen

Ein kurzfristiges Arbeitsverhältnis endet automatisch bei Zeitablauf. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis verlängert wurde, weil beispielsweise eine erkrankte Person ersetzt werden muss. Eine ordentliche Kündigung während der Vertragsdauer ist ausgeschlossen, soweit eine Kündigungsmöglichkeit nicht ausdrücklich vereinbart wurde.

Ist ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis zum Zweck der vorübergehenden Aushilfstätigkeit auf nicht mehr als 3 Monate begrenzt, kann es bei Vereinbarung (nicht „automatisch“!) mit einer Frist von 1 Tag gekündigt werden.

Abgesehen von diesen Besonderheiten gilt die gesetzliche Grundfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats. Für Kleinbetriebe bis zu 20 Arbeitnehmern (Auszubildende nicht gerechnet; Teilzeitbeschäftigte zählen wie folgt: bis zu 20 Std/Wo. mit 0,5 und bis zu 30 Std/Wo. mit 0,75) gilt: Kündigungsfrist grundsätzlich 4 Wochen, ohne dass die Kündigungsfrist zum 15. oder zum Ende des Monats enden muss (z. B. Kündigung 20.3. zum 17.4.).

Die Kündigungsfrist verlängert sich, wenn das Arbeitsverhältnis 2 Jahre bestanden hat auf 1 Monat, 5 Jahre bestanden hat auf 2 Monate, 8 Jahre bestanden hat auf 3 Monate, 10 Jahre bestanden hat auf 4 Monate, 12 Jahre bestanden hat auf 5 Monate, 15 Jahre bestanden hat auf 6 Monate, 20 Jahre bestanden hat auf 7 Monate jeweils zum Ende eines Kalendermonats. (Abweichungen durch Tarifverträge möglich)

Form der Kündigung

Merke: Eine Kündigung ist nur schriftlich wirksam. Fax oder E-Mail reichen nicht!

Entscheidend für die Einhaltung des Kündigungstermins ist der Zugang des Kündigungsschreibens beim Vertragspartner. Zugegangen ist die Kündigung, wenn sie so in seinen Bereich gelangt ist, dass er unter gewöhnlichen Umständen von ihr Kenntnis nehmen kann. Eine Kündigung kann auch während des Urlaubs oder der Krankheit zugehen. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs verreist ist.

Welche Formulare für was?

Vorderseite:

Bewerberangaben und -unterlagen für geringfügige oder kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse

Der Arbeitgeber ist verpflichtet die versicherungsrechtliche Situation vor Anmeldung des Arbeitnehmers abzuklären. Versäumt er dies vorsätzlich oder grob fahrlässig, so tritt Versicherungspflicht rückwirkend ein, die der Arbeitgeber tragen muss. Andernfalls tritt Versicherungspflicht erst ein, wenn diese im Nachhinein festgestellt wurde. Entsprechende Unterlagen/Nachweise sind deshalb unbedingt zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Mit dieser „Checkliste“ können Sie vom Arbeitnehmer die notwendigen Angaben erhalten und so beurteilen, wie das Arbeitsverhältnis einzustufen ist. Besonders zu beachten ist:

Auch Rentner, die die Regelaltersgrenze noch nicht vollendet haben, können ohne Beeinträchtigung ihres Rentenanspruchs einen Minijob im Rahmen der Entgeltgrenzen ausüben. Das Gleiche gilt für Auszubildende, die Berufsausbildungsbeihilfe oder Ausbildungsgeld bekommen. Auch für Schüler und Studenten, die für die Dauer der Ausbildung BAföG erhalten, ist im Rahmen der üblichen gesetzlichen Bestimmungen ein Minijob anrechnungsfrei.

Bei Beziehern von **Arbeitslosengeld** liegt nur dann **keine Berufsmäßigkeit** vor, wenn die wöchentliche Arbeitszeit **unter 15 Stunden** liegt.

Studenten in den Semesterferien sind grundsätzlich für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, unabhängig von der Arbeitszeit und dem Entgelt. Studenten während der Vorlesungszeit sind versicherungsfrei, wenn die wöchentliche Arbeitszeit höchstens 20 Stunden beträgt oder von vornherein auf maximal 2 Monate befristet ist. Nicht versicherungsfrei sind Beschäftigungsverhältnisse, die im laufenden Jahr insgesamt mehr als 26 Wochen dauern und die wöchentliche Arbeitszeit über 20 Stunden liegt.

Studenten unterliegen der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, wenn sie mehr als eine geringfügige Beschäftigung ausüben. Ausnahme: Ein vorgeschriebenes Praktikum während des Studiums (Zwischenpraktikum) ist versicherungsfrei, unabhängig von der Höhe eines gezahlten Entgelts und der Dauer des Praktikums.

Einkommengrenze für die Familienversicherung

Erzielt der Arbeitnehmer regelmäßige Einkünfte, die bereits über der Einkommengrenze für die Familienversicherung liegen (2015 = 405 EUR/ Monat), sollte er sich vor Aufnahme eines Minijobs bei seiner Krankenkasse erkundigen, um mögliche Probleme zu vermeiden.

Rückseite:

Merkblatt und Antrag zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Falls der Arbeitnehmer eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wünscht, muss ein entsprechender Antrag gestellt werden. Details zum Verfahren vgl. Seite 4. Der Musterantrag der Minijob-Zentrale ist auf der Rückseite des Formulars „Bewerberangaben“ abgebildet.

Lohn- und Arbeitszeitkonto

Ein Lohnkonto sollten Sie auch für Aushilfen führen.

Bitte dokumentieren Sie in jedem Fall:

1. den Familien- und Vornamen
2. das Geburtsdatum
3. die genaue Anschrift
4. den Beginn und das Ende der Beschäftigung
5. die Beschäftigungsart
6. das Entgelt, seine Zusammensetzung, geleistete Arbeitsstunden und zeitliche Zuordnung
7. Rentenversicherungsnummer und Krankenkasse, ggf. steuerliche Identifikationsnummer (IdNr.)

Tipp: Tragen Sie in das Lohnkonto auch Krankheits- und Urlaubstage ein. So behalten Sie immer den Überblick. Zudem können Arbeitszeitschwankungen erfasst und ausgeglichen werden.

Arbeitsnachweis zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit 2016

Dieses Formular können Sie für jeden Monat des Jahres kopieren. Die Dokumentation der täglichen Arbeitszeit ist für die Zeit ab 01.01.2015 gemäß § 17 Mindestlohngesetz grundsätzlich vorgeschrieben. (Ausgenommen von der Dokumentation sind Beschäftigte in Privathaushalten und Familienangehörige, die im Betrieb des Arbeitgebers mitarbeiten.)

- Es besteht die Verpflichtung, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit bis spätestens zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen.
- Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Bitte dokumentieren Sie hier:

1. Name und Vorname der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.
2. Kreuzen Sie bitte an, ob geringfügig oder kurzfristig beschäftigt.
3. Arbeitgebername.
4. Geben Sie an, welcher Monat dokumentiert wird.
5. Das Formular weist jeden Tag eines Kalendermonats aus. Dokumentieren Sie den genauen Beginn und das genaue Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Anzahl der Stunden. Bei Lohnfortzahlung sollte die Arbeitszeit ausgewiesen werden, die der Gehaltszahlung zugrunde liegt.
6. In der Rubrik „Anmerkungen“ können Sie Hinweise wie zum Beispiel Lohnfortzahlung vermerken.
7. Dokumentieren Sie die Summe der Arbeitsstunden.

Arbeitsverträge

Diese Arbeitsverträge dienen dazu:

- a) die arbeitsrechtliche Seite wie z.B. Arbeitseinsatz, evtl. Sonderzahlungen oder verkürzte Kündigungsfristen festzulegen.
Achtung: Der gesetzliche Mindestlohn beträgt ab 1. Januar 2015 8,50 Euro/Stunde.
- b) sich vom Arbeitnehmer bestätigen zu lassen, dass seine Angaben über weitere Beschäftigungsverhältnisse der Wahrheit entsprechen. Anderenfalls ist er haftbar.
Die evtl. Befreiung von der Kirchensteuer müssen Sie sich durch Vorlage einer entsprechenden Urkunde/Registerauszeuges oder Erklärung des Arbeitnehmers gegenüber dem Betriebsstättenfinanzamt bestätigen lassen. Bitte machen Sie in Ihren Lohnunterlagen einen entsprechenden Vermerk.

Arbeitsverträge können (abgesehen vom Ausbildungsvertrag) auch mündlich abgeschlossen werden. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, Vertragsbedingungen binnen eines Monats schriftlich niederzulegen. Die fehlende Schriftform kann im Streitfall zu Beweisnachteilen beim Arbeitgeber führen.

Wird das Arbeitsverhältnis nach Fristende bzw. Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert.

Ausnahme: Der Arbeitgeber widerspricht der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich oder er teilt dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung unverzüglich mit. In letztem Falle endet das Arbeitsverhältnis jedoch frühestens 2 Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung.

Erklärung des Arbeitnehmers über frühere Beschäftigungsverhältnisse

Anhand dieses Formulars können Sie sich bestätigen lassen, bzw. überprüfen, ob eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt, die versicherungsfrei ist.

Lohnsteuer-Pauschalierung

Dieses Formular dient ausschließlich zu Ihrer internen Kontrolle. Hier können Sie in Form einer „doppelten Buchführung“ eintragen, was Sie im Rahmen der Lohnsteuer-Pauschalierung überwiesen haben, bzw. angerechnet wurde.

Quittung

Der Arbeitnehmer bestätigt, dass er jede Veränderung seiner Beschäftigungsverhältnisse meldet.

Die Quittung ist als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren. Es empfiehlt sich aus Haftungsgründen diese Quittung vom Arbeitnehmer für jeden Lohnzahlungszeitraum bestätigen zu lassen.

