

Fachinformationen für Arbeitgeber 2019

gesundes unternehmen

AOK
Die Gesundheitskasse.

**Mehr
News &
Infos**

aok-business.de

Das Arbeitgeber-
portal Ihrer AOK

Minijobs



MERKBLATT



MINIJOBS

Über sieben Millionen Menschen arbeiten in einem sogenannten Minijob; davon sind knapp fünf Millionen ausschließlich in einem Minijob tätig. Bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung wird zwischen zwei Arten von Minijobs unterschieden: dem geringfügig entlohn-ten Minijob mit geringem Verdienst und dem kurzfristigen Minijob, der sich durch seine kurze Dauer auszeichnet.

Geringfügige Beschäftigungen sind für Arbeit-geber deshalb so interessant, weil hierdurch insbesondere personelle Engpässe (z. B. durch Krankheit, Urlaubszeit, schwankende Auftrags-lage) kurzfristig ausgeglichen werden können. Bei kurzfristigen Beschäftigungen fallen zudem keine Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung an. Seit 2015 gilt bei kurzfristigen Beschäftigungen eine Zeitgren-ze von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Das Kriterium für eine geringfügig entlohn-te Beschäftigung und die damit verbundene Versicherungsfreiheit ist die Höhe des Arbeits-entgelts. Dieses darf regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigen. Die Arbeitszeit und die Anzahl der jeweiligen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist versicherungsfrei in der Kran-ken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Es besteht grds. Rentenversicherungspflicht.

Eine kostenfreie Familienversicherung ist bei Aus-übung eines Minijobs bis zu 450 Euro möglich. Bei Familienversicherten, die keinen Minijob aus-üben, gilt 2019 als Einkommensgrenze 445 Euro.

Bei Minijobs zahlt der Arbeitgeber Pauschal-beiträge zur Krankenversicherung, wenn der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist. Daneben zahlt der Arbeitgeber den Pauschal-beitrag zur Rentenversicherung, zusätzlich zahlt der Arbeitnehmer die Differenz zum aktuellen Rentenversicherungsbeitragssatz.

Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeit-geber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertrag-liche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

Folgende Personenkreise fallen nicht unter die Minijobregelungen:

- › Auszubildende und Praktikanten
- › Beschäftigungen mit konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit
- › Personen, die stufenweise wieder in das Be-rufsleben eingegliedert werden
- › Personen, die einen Jugendfreiwilligendienst leisten (auch Bundesfreiwilligendienst, frei-williges soziales oder ökologisches Jahr etc.)
- › Behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen
- › Personen in Berufsbildungswerken und geschützten oder ähnlichen Einrichtungen
- › Jugendliche in Einrichtungen der Jugendhilfe

Bei Ausübung einer solchen Tätigkeit bzw. Beschäftigung besteht unabhängig von der Entgelthöhe Sozialversicherungspflicht.

Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Für die Prüfung, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht; dabei ist maximal ein Jahreszeitraum (zwölf Monate) zugrunde zu legen. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 Euro nicht übersteigen (maximal 5.400 Euro pro Jahr bei ununterbrochen andauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt).

Zur Berechnung des „regelmäßigen Arbeitsentgelts“ ist das Arbeitsentgelt heranzuziehen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat. Der gesetzliche Mindestlohn ist grds. zu beachten. Zu Beginn und bei jeder dauerhaften Veränderung der Verhältnisse in der Beschäftigung ist das regelmäßige Arbeitsentgelt neu und vorausschauend zu ermitteln.

Wird der Grenzwert unvorhersehbar nur gelegentlich überschritten (Zeitraum bis zu drei Monate im Zeitjahr), bleibt der Minijob versicherungsfrei, wenn diese Überschreitung im Voraus befristet ist.

Sonderzahlungen

Einmalige Einnahmen sind bei der Beurteilung des regelmäßigen Arbeitsentgelts dann zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer sie vertraglich zugesichert bekommen hat. Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z.B. aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist (z. B. Weihnachtsgeld), sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts ebenfalls zu berücksichtigen.

Jedoch werden einmalige Zahlungen, wie z. B. Jubiläumszuwendungen, bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt. Hierbei fehlt es an der jährlich wiederkehrenden Zuwendung.

Schwankendes Arbeitsentgelt

Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts ist der regelmäßige durchschnittliche Monatsbetrag durch eine Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Bei neu eingestellten Arbeitnehmern kann dabei die Vergütung eines bereits beschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmers herangezogen werden. Für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist es unschädlich, wenn in einzelnen Monaten Arbeitsentgelte oberhalb von 450 Euro erzielt werden, wenn die Entgeltgrenze von 5.400 Euro insgesamt nicht überschritten wird.

Die gewissenhafte Schätzung bleibt für die Vergangenheit maßgebend, selbst wenn sie wegen nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt.

Eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung ist allerdings auszuschließen, wenn deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Dies ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte (Vollzeit-)Beschäftigung die Grenze der Geringfügigkeit (bis 5.400 Euro im Jahr) nur dadurch einhält, indem das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres stark reduziert wird.

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Oft werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern parallel ausgeübt. Diese Beschäftigungen bleiben nur dann versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn die 450-Euro-Grenze insgesamt nicht überschritten wird. Dies bedeutet, alle Entgelte aus den einzelnen geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Wird durch die Zusammenrechnung die 450-Euro-Grenze überschritten, ist der Arbeitnehmer in allen Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung

Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann **eine** geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ausgeübt werden. Somit sind aus der „ersten“ geringfügigen Beschäftigung nur vom Arbeitgeber des Minijobs Pauschalbeiträge zu berechnen und vom Versicherten ist der Differenzbetrag in der Rentenversicherung zu tragen. Jeder zusätzlich aufgenommene Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung in den Zweigen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zusammengerechnet.

Für die Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung mit einem Minijob. Hier werden auch mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-) Beschäftigung ausgeübt werden, nicht zusammengerechnet.

Besteht in der Hauptbeschäftigung keine Versicherungspflicht, z. B. bei Beamten, dann erfolgt keine Addition mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung. Werden jedoch mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer versicherungsfreien Hauptbeschäftigung ausgeübt, sind diese geringfügig entlohnten Beschäftigungen zusammenzurechnen. Weil keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung vorliegt, erfolgt in diesen Konstellationen auch für die Arbeitslosenversicherung eine Addition.

Jahresarbeitsentgeltgrenze

Ein Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze kann u. a. auch durch Zusammenrechnen einer zweiten oder weiterer für sich gesehen geringfügig entlohnter Beschäftigungen eintreten. Wird dadurch die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten, wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung zunächst krankenversicherungspflichtig. Die Krankenversicherungspflicht endet in beiden Beschäftigungen mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird, vorausgesetzt, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt aus der

Mehrfachbeschäftigung auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt.

Beginn der Versicherungspflicht

Kommt die Minijob-Zentrale durch Datenabgleich zu dem Ergebnis, dass mehrere dort gemeldete Beschäftigungen zusammenzurechnen und dadurch versicherungspflichtig sind, tritt die Versicherungspflicht mit der Bekanntgabe dieser Feststellung ein. Der zeitlich nach hinten geschobene Beginn der Versicherungspflicht gilt aber nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären.

Pauschalbeiträge

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, aber grds. rentenversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber hat grds. Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten. Diese Beiträge trägt er allein. Der Arbeitnehmer zahlt die Differenz zum Rentenversicherungsbeitrag, wenn er sich von der Rentenversicherungspflicht nicht befreien lässt.

In der Krankenversicherung betragen die Pauschalbeiträge zurzeit 13 Prozent, in der Rentenversicherung 15 Prozent. Für Beschäftigten im Privathaushalt gelten verminderte Pauschalbeitragsätze, und zwar jeweils 5 Prozent. Diese gelten, wenn es sich um eine haushaltsnahe Tätigkeit handelt, die üblicherweise von Familienangehörigen durchgeführt wird. Konkret sind dies u. a. Zubereitung von Mahlzeiten im Privathaushalt, Reinigung der Wohnung, Betreuung von Kindern, Gartenpflege etc.

Die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sind immer an das Bestehen einer gesetzlichen Krankenversicherung gekoppelt. Um welche Art es sich bei der Versicherung handelt (Pflicht- oder freiwillige Versicherung, Familienversicherung) spielt keine Rolle.

Ist ein geringfügig entlohnter Beschäftigter nicht gesetzlich krankenversichert, fallen Beiträge lediglich in der Rentenversicherung an.

Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

Besteht in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung Rentenversicherungspflicht, ist für die Berechnung dieser Beiträge eine Mindestbeitragsbemessungsgrundlage zu beachten. Diese beträgt für einen vollen Kalendermonat 175 Euro. Sofern das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats beginnt oder endet, ist der Betrag anteilig anzusetzen. Gleiches gilt bei Teilmonaten durch Arbeitsunfähigkeitszeiten (bei Ablauf der Entgeltfortzahlung).

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte besteht grds. Rentenversicherungspflicht. Dem geringfügig entlohnt Beschäftigten steht es aber frei, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht (Opt-out) befreien zu lassen. Dazu ist ein schriftlicher Antrag bei dem Arbeitgeber erforderlich. Dieser Antrag ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Der Arbeitgeber meldet die Befreiung an die Minijob-Zentrale. Dafür gelten die üblichen Meldefristen (= nächstfolgende Entgeltabrechnung; spätestens innerhalb von sechs Wochen). Widerspricht die Minijob-Zentrale nicht innerhalb eines Monats, gilt die Befreiung.

Bei mehreren Beschäftigungen gilt die Befreiung von der Versicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse. Die Minijob-Zentrale informiert die weiteren Arbeitgeber, wenn von einem Arbeitgeber die Meldung über die Befreiung vorliegt.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer des Minijobs und kann nicht widerrufen werden.



KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNG

Die „kurzfristige Beschäftigung“ ist neben den 450-Euro-Jobs die zweite Variante der geringfügigen Beschäftigung. Dafür müssen zwei Bedingungen erfüllt sein:

- › Die Beschäftigung ist auf drei Monate oder auf 70 Arbeitstage im Kalenderjahr im Voraus begrenzt.
- › Sie darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden, falls das Entgelt über 450 Euro im Monat liegt.

Die kurzfristige Beschäftigung unterscheidet von der geringfügig entlohnten Beschäftigung, dass für die Arbeitgeber keine Beiträge zur Sozialversicherung anfallen.

Ob eine kurzfristige Beschäftigung oder ein 450-Euro-Job vorliegt, hängt von der Regelmäßigkeit ab. Auch wer nur an fünf Tagen im Monat (60 Tage im Jahr) arbeitet, also unter der 70-Tage-Grenze bleibt, gilt als regelmäßig beschäftigt, wenn ein entsprechender Vertrag (auch stillschweigend) über einen längeren Zeitraum als ein Jahr besteht.

Dauer

Zum 1. Januar 2015 wurden die Höchstgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen ausgeweitet. Die Grenzen wurden von zwei auf drei Monate oder 70 Arbeitstage (früher 50 Arbeitstage) angehoben. Diese Grenzen gelten dauerhaft.

Vom Drei-Monats-Zeitraum ist auszugehen, wenn der Minijob an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig weniger als fünf Tage, so ist von 70 Arbeitstagen auszugehen. Verschiedene kurzfristige Beschäftigungen, auch bei unterschiedlichen Arbeitgebern, sind innerhalb eines Kalenderjahres zusammenzurechnen.

Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten (Beschäftigung bei Arbeitgeber A Fünf-Tage-Woche und Beschäftigung bei Arbeitgeber B Vier-Tage-Woche) werden zur Prüfung der Zeitgrenze für Beschäftigungen die 70 Arbeitstage herangezogen. Nicht einbezogen werden 450-Euro-Jobs und versicherungspflichtige Beschäftigungen.

Rahmenarbeitsvertrag

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, wenn zwar die maßgebliche Zeitdauer im Lauf eines Kalenderjahres nicht überschritten wird, jedoch die Beschäftigung im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses ausgeübt wird. Eventuell besteht aber die Möglichkeit, dass die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

Wird ein Rahmenarbeitsvertrag geschlossen, muss dieser grds. auf ein Jahr (oder weniger) begrenzt sein. Die Voraussetzungen für einen kurzfristigen Minijob sind erfüllt, wenn ein Rahmenarbeitsvertrag geschlossen wird, der einen Arbeitseinsatz von maximal 70 Arbeitstagen vorsieht.

Wichtige Voraussetzungen sind:

- › Abschluss eines befristeten Rahmenarbeitsvertrags
- › Befristung auf maximal ein Jahr oder weniger
- › maximal bis zu 70 Arbeitseinsätze in diesem Zeitraum

Wird ein zunächst auf ein Jahr oder weniger befristeter Rahmenarbeitsvertrag mit Arbeitseinsätzen bis zu maximal 70 Arbeitstagen auf eine Dauer von über einem Jahr verlängert, besteht in aller Regel ab diesem Zeitpunkt keine Kurzfristigkeit mehr. Kurzfristigkeit wäre nur dann noch gegeben, wenn die einzelnen Arbeitseinsätze

- › ohne Bestehen einer Abrufbereitschaft,
- › unvorhergesehen zu unterschiedlichen Anlässen und
- › ohne erkennbaren Rhythmus

an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgen und der Betrieb nicht strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet ist.

Gleiches gilt auch, wenn eine neue Rahmenvereinbarung innerhalb von zwei Monaten nach dem Ende der letzten Vereinbarung geschlossen wird. Kurzfristigkeit besteht aber erneut, wenn zwischen den beiden Rahmenarbeitsverträgen mindestens zwei Monate liegen und in dem neuen Vertrag eine Begrenzung auf maximal 70 Arbeitstage vorgenommen wird.

Zusammenrechnung

mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Minijobs ohne Rücksicht auf die Höhe des Verdienstes zusammenzurechnen. Beschäftigungen, die im Vorjahr begonnen haben, werden nur mit der ab 1. Januar des laufenden Kalenderjahres liegenden Beschäftigungszeit berücksichtigt.

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des Drei-Monats-Zeitraums 90 Kalendertage. Dies gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen jeweils um volle Kalendermonate handelt.

Berufsmäßigkeit

Kurzfristige Aushilfstätigkeiten sind nur dann versicherungsfrei, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Berufsmäßigkeit ist immer dann anzunehmen, wenn die Beschäftigung für die Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Die Berufsmäßigkeit muss nicht geprüft werden, wenn das monatliche Entgelt bis einschließlich 450 Euro beträgt.

Verlängerung (Überschreiten)

Ist erkennbar, dass eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Vereinbarung und Erwartung die Zeitdauer überschreitet, tritt Versicherungspflicht ein. Und zwar nicht erst nach Ende der vereinbarten Dauer, sondern ab dem Tag, an dem das Überschreiten erkennbar wird.



MELDUNGEN UND BEITRÄGE

Meldeverfahren

Für geringfügig Beschäftigte gilt das allgemeine Meldeverfahren. Mit der Meldung zur Sozialversicherung übermittelt der Arbeitgeber bestimmte Angaben zur beschäftigten Person und zur Beschäftigung an den zuständigen Sozialversicherungsträger. Handelt es sich nach der versicherungsrechtlichen Beurteilung um eine geringfügige Beschäftigung (Minijob), ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten bei der Minijob-Zentrale anzumelden.

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte gelten grds. die gleichen Regelungen wie für versicherungspflichtig Beschäftigte. Der Wechsel von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu einer nicht geringfügig entlohnten Beschäftigung oder umgekehrt bei demselben Arbeitgeber ist mit den Abgabegründen „31“ und „11“ (Wechsel der Einzugsstelle) zu melden. Dies gilt z. B. auch in den Fällen, in denen während der Elternzeit eine geringfügig entlohnte Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Entgeltfortzahlungsversicherung

Die durch den Arbeitgeber zu zahlende Entgeltfortzahlung ist gerade für kleinere Betriebe eine große Belastung. Durch die Entgeltfortzahlungsversicherung ist dieses Risiko wesentlich abgemildert. An der Entgeltfortzahlungsversicherung Umlage U1 nehmen Betriebe teil, die nicht mehr als 30 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigen.

Die Betriebsgröße ist für die Teilnahme am Verfahren Umlage U2 für die Aufwendungen bei Mutterschaft im Gegensatz zur Entgeltfortzahlung unerheblich. Die Umlagen U1 (0,9 Prozent) und U2 (0,24 Prozent) sind bei Minijobbern – wie die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung – an die Minijob-Zentrale abzuführen.

Die Erstattungsanträge sind ausschließlich auf elektronischem Weg bei der Minijob-Zentrale einzureichen. Diese erstattet im Krankheitsfall 80 Prozent der Aufwendungen und bei Mutterschaft 100 Prozent.

Insolvenzgeldumlage

Diese Umlagepflicht besteht kraft Gesetzes. Der Umlagesatz beträgt im Jahr 2019 weiterhin 0,06 Prozent. Die Umlagebeträge werden durch die jeweilige Einzugsstelle eingezogen und zur Finanzierung des Insolvenzgeldes an die BA weitergeleitet. Als Berechnungsgrundlage gilt das rentenversicherungspflichtige Entgelt. Jedoch gibt es hier keine Mindestbemessung – wie bei der Rentenversicherungspflicht eines geringfügig entlohnt Beschäftigten. Hier ist ggf. auch aus einem niedrigeren Entgelt die Insolvenzgeldumlage zu berechnen.

Haushaltsscheckverfahren

Ein Minijob im Privathaushalt liegt vor, wenn von einem Arbeitnehmer in einem privaten Haushalt Tätigkeiten verrichtet werden, die normalerweise durch Familienmitglieder erledigt werden. Damit werden alle Tätigkeiten, wie die Zubereitung von Mahlzeiten im Haushalt, die Reinigung der Wohnung, die Gartenpflege sowie die Pflege, Versorgung und Betreuung von Kindern, kranken, alten Menschen und pflegebedürftigen Personen, erfasst. Als Arbeitgeber kommen hier nur natürliche Personen in Betracht.

Minijobs in Privathaushalten sind eine spezielle Form der geringfügigen Beschäftigung und werden vom Gesetzgeber besonders gefördert. Der Arbeitgeber zahlt zum einen geringere Pauschalbeiträge als bei gewerblichen Minijobs, zum anderen hat der Gesetzgeber für Minijobs in Privathaushalten eine besondere Steuerermäßigung eingeführt. Die Einkommensteuer des Arbeitgebers ermäßigt sich für haushaltsnahe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse um 20 Prozent der entstandenen Kosten (maximal 510 Euro im Jahr).

Der Haushaltsscheck dient als Anmeldung des Minijobbers, beinhaltet die Entgelthöhe und auch das SEPA-Lastschriftmandat für den Bankeinzug der Abgaben. Die Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren ist für geringfügige Beschäftigungen mit haushaltsnahen Dienstleistungen im Privathaushalt obligatorisch. Das Haushaltsscheckverfahren wird ausschließlich von der Minijob-Zentrale durchgeführt.

Auf Grundlage des gemeldeten Arbeitsentgelts berechnet die Minijob-Zentrale die zu zahlenden Abgaben (Gesamtsozialversicherungsbeiträge, Beiträge zur Unfallversicherung, Umlagen für die Entgeltfortzahlungsversicherung sowie ggf. die Pauschstauer). Bei einer kontinuierlichen Entgeltzahlung kann der Haushaltsscheck als Dauerscheck gekennzeichnet werden.

Zuständige Einzugsstelle

Zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See in 45115 Essen.

Tritt durch die Zusammenrechnung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen Versicherungspflicht ein, sind Beiträge und Meldungen aus den versicherungspflichtigen Beschäftigungen an die Krankenkasse zu entrichten, bei der der Arbeitnehmer krankenversichert ist oder – bei privat Krankenversicherten – bei der zuletzt eine gesetzliche Krankenversicherung bestand.