Die Mini-Job-Zentrale berechnet bei Haushalts-Jobs die Beiträge zur Sozialversicherung einschließlich der gesetzlichen Unfallversicherung, die Umlagen zur Lohnfortzahlungsversicherung sowie eventuell anfallende Steuern auf Grundlage des gemeldeten Arbeitsentgelts und zieht diese halbjährlich im Lastschriftverfahren ein.

Unser Service: Den Vordruck können Sie als Kopiervorlage unter der Abruf-Nr. **st 345109** anfordern. Ein interaktives PDF-Formular zum Ausfüllen am Bildschirm ist erhältlich unter der Abruf-Nr. **st 345209**.

## Check 7 Pauschalversteuerung oder Lohnsteuerkarte

Mini-Jobs sind grundsätzlich steuerpflichtig. Im Normalfall entrichtet der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung. Dann beträgt die an die Mini-Job-Zentrale abzuführende einheitliche Pauschsteuer 2 % (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer). Der Mini-Jobber muß keine Lohnsteuerkarte vorlegen.

Unser Tip: Die Lohnsteuer kann alternativ auch individuell nach den Merkmalen auf der Lohnsteuerkarte berechnet werden. In bestimmten Fällen (z.B. bei Schülern und Studenten) ist so im Ergebnis keine Lohnsteuer zu zahlen. Allerdings entsteht ein zusätzlicher Verwaltungsaufwand für Sie als Arbeitgeber.

Bitte beachten: Anders als bei den pauschalen Sozialabgaben schließen die gesetzlichen Regelungen eine Abwälzung der pauschalen Lohnsteuer auf den Arbeitnehmer nicht aus. Die Pauschsteuer kann also bei entsprechender Vereinbarung vom Entgelt des Mini-Jobbers einbehalten werden.

## Check 8 Ausgleichsverfahren bei Krankheit und Schwangerschaft

Am Ausgleichsverfahren bei Krankheit (U1) nehmen Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten teil. Die Umlage beträgt 0,6 % des Bruttoarbeitsentgelts. Von allen Arbeitgebern wird die Umlage für den Ausgleich der Aufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft in Höhe von 0,07 % erhoben, auch für männliche Beschäftigte.

Unser Service: Die Mini-Job-Zentrale hat einen Fragebogen zur Beurteilung der Teilnahme am Ausgleichsverfahren entwickelt. Er ist für Sie abrufbar unter **st 345309**.

## Check 9 Arbeitsrechtliche Pflichten des Arbeitgebers

Bei Mini-Jobs gelten aus arbeitsrechtlicher Sicht dieselben Regeln wie bei jedem anderen Arbeitsverhältnis auch. Der Arbeitgeber muß beispielsweise bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bis zu sechs Wochen lang Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer in Höhe des ihm zustehenden regelmäßigen Arbeitsentgelts leisten. Auch hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Soweit keine andere Regelung getroffen wurde, kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von vier Wochen zum 15. des Monats oder zum Monatsende gekündigt werden.

Das Nachweisgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszuhändigen. Diese muß mindestens folgende Angaben enthalten: • Name und Anschrift der Vertragsparteien • Beginn des Arbeitsverhältnisses (bei befristeten Arbeitsverhältnissen auch die voraussichtliche Dauer) • 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. Arbeitgeber sind zudem gesetzlich verpflichtet, Mini-Jobber zu Beginn ihrer Beschäftigung über die Möglichkeit der Rentenaufstockung zu informieren (➔ **Check 5**).

Unser Service: Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist nicht zwingend erforderlich, aber sinnvoll. Einen Muster-Arbeitsvertrag der Mini-Job-Zentrale finden Sie unter der Abruf-Nr. **st 345409**. Empfehlenswert ist es, vor Beginn eines Mini-Jobs vom Arbeitnehmer einen Fragebogen zur Prüfung der Sozialversicherungspflicht ausfüllen zu lassen. Ärger droht Ihnen nämlich bei einer Betriebsprüfung, wenn Mini-Jobber bereits bei anderen Arbeitgebern geringfügig beschäftigt sind. Mit dem vom Arbeitnehmer ausgefüllten Fragebogen der Mini-Job-Zentrale (Abruf-Nr. **st 345509**) sind Sie auf der sicheren Seite.

Aktueller Hinweis: Seit dem 1. Januar 2009 haben erstmalig auch geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer die Möglichkeit, mit ihrem Arbeitgeber eine Wertguthabenvereinbarung zu treffen. Für den Mini-Jobber bleibt es dann sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase bei der Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Ziel der Wertguthabenvereinbarung ist es, dem Arbeitnehmer eine längerfristige Freistellung unter Verwendung eines angesparten Arbeitsentgelts zu ermöglichen. Einzelheiten regelt ein umfangreiches Rundschreiben (Abruf nur im Internet unter **st 345609**).

**Alle Service-Dokumente sind jeweils abrufbar gegen frankierten Rückumschlag (1,45 EUR) oder unter www.steuertip-service.de. Dort haben Sie in der Rubrik „*steuertip-Marketing-Unterstützung*" auch die Möglichkeit, Nachdrucke dieser Beilage zu bestellen.**

**In Europas größtem Informationsdienstverlag...**
**steuertip finanztip**
**kapital-markt intern**
**Gmbl intern Bank intern**
**steuerberater intern**
**Ihr Steuerberater**
**wozuarv** (Schweiz)

**...erscheinen die wöchentlichen Branchenbriefe:**
**immobilien intern**
**versicherungstip**
**investment intern**
**recht intern**
**Anleihen**
**inside track** (USA)