

Lohnabrechnung/Quittung bei geringfügig entlohnter Beschäftigung bzw. Pauschalbesteuerung § 40a Abs. 2, 2a oder 3 EStG

Ordnungs-/Personal-Nr.	Buchungsvermerk
------------------------	-----------------

Name, Vorname, ggf. Geburtsname	geb. am
---------------------------------	---------

Anschrift	
-----------	--

Art der Tätigkeit	Abrechnungszeitraum
-------------------	---------------------

vereinbarter Stundenlohn	EURO	ggf. abzüglich/zuzüglich monatl.	EURO	durchschnittl. monatl. Netto-/Bruttolohn	EURO
Besteuerung	<input type="checkbox"/> individ. LSt-Abzugsmerkmale, Kl. _____	<input type="checkbox"/> Steuerklasse VI wg. Nichtvorlage IdNr.	<input type="checkbox"/> Einheitl. Pauschalsteuer gem. § 40a (2) EStG	<input type="checkbox"/> Pauschalsteuer gem. § 40a (2a) od. (3) EStG	Ggf. die Nichtkirchensteuerpflicht auf gesondertem Vordruck nachweisen lassen.

Abrechnung		Stunden (ggf. lt. umseitiger Aufst.)		Stundenlohn		Anzüge, wenn nicht durch den Arbeitgeber Pauschalbesteuerung durchgeführt wird.
Arbeitslohn im Abrechnungszeitraum:		ZU		=		
ggf. abzüglich:	Lohnsteuer	Kirchensteuer	Solidaritätszuschlag			Arbeitnehmeranteil zur RV oder AN-Beiträge zu RV/KV/PV und ggf. AV bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze im Falle der Mehrfachbeschäftigung.
ggf. abzüglich:	Rentenversicherung	Krankenversicherung	Pflegeversicherung	Arbeitslosenversicherung		
ggf. abzüglich/zuzüglich:	Text (ggf. abzüglich Abschlag etc.)					
Auszahlung:	EURO (Bei Barauszahlung Wiederholung in Worten)					
DUSSLE						

Erklärung der/des Beschäftigten

Durch meine Unterschrift bestätige ich, dass die von mir im Erklärungsbogen gemachten Angaben unverändert gültig sind.

Durch meine Unterschrift bestätige ich, dass ich in keinem weiteren geringfügig entlohnten Arbeitsverhältnis stehe. Vor jeder Aufnahme einer weiteren Beschäftigung werde ich den Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert in Kenntnis setzen.

Bei Vorliegen einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung sind die Entgelte aus der weiteren Beschäftigung in jedem Abrechnungszeitraum aufzuzeichnen und zu prüfen. Überschreiten die zusammengerechneten Entgelte die Geringfügigkeitsgrenze, entsteht volle Beitragspflicht (AN- und AG-Beiträge) in der Renten-, Kranken-, Pflege- und ggf. Arbeitslosenversicherung.

Sollte der Arbeitgeber mit einer Abgabennachforderung oder erhöhten Sozialversicherungsbeiträgen belastet werden, die darauf beruht, dass ein Arbeitnehmer seine Auskunftspflicht vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht oder nicht rechtzeitig nachgekommen ist oder falsche oder unrichtige Angaben gegenüber dem Arbeitgeber macht, ist der Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig und kann auch haftungsrechtlich in Anspruch genommen werden. Dem Arbeitnehmer drohen auch arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Für die Richtigkeit der Angaben – und den Erhalt des Auszahlungsbetrages – :

Ort	Datum	Unterschrift der/des Beschäftigten
-----	-------	------------------------------------

Bestell-Nr. 709-0115 · © ERIK-VERLAG
 Pf. 610139 · 10921 Berlin · www.erik-verlag.de
 Tel.: 030/6153009 · Fax 030/6153000

Flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn

Ab 1.1.2015 hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer in einer Beschäftigung in Deutschland Anspruch auf den flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde; dies gilt bis auf die wenigen, im Mindestlohngesetz (MiLoG) festgelegten Ausnahmen unabhängig von Alter, Status, Qualifikation und auch unabhängig von Staatsangehörigkeit und Wohnsitz. Damit haben alle geringfügig Beschäftigten Anspruch auf den Mindestlohn, auch die in Privathaushalten Beschäftigten.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt – bis auf die im Gesetz genannten Ausnahmen – für alle Personenkreise, also auch für Rentner, Studenten, Schüler über 18 und im übrigen auch für Ehegatten-Arbeitsverhältnisse. Sollten für bestimmte Branchen aufgrund von Rechtsverordnungen oder allgemeinverbindlichen Tarifverträgen abweichende Mindestlöhne bereits gelten, ersetzen diese den Mindestlohn von 8,50 €.

Neue Aufzeichnungspflichten nach MiLoG

Darüber hinaus schreibt § 17 Abs. 1 MiLoG eine **detaillierte Arbeitszeitaufzeichnung (Beginn, Dauer und Ende) der täglichen Arbeitszeit für alle geringfügig Beschäftigten** vor. Diese **Dokumentation muss wöchentlich erfolgen** (spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages) und ist vom Beschäftigten zu unterzeichnen; die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Weil die Aufzeichnung nach dieser Vorschrift bereits gesondert und insbesondere vor der Lohnabrechnung zu erfolgen hat, entfällt die bisher in diesem Formular enthaltene Tabelle.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung „Minijob“

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) liegt vor, wenn das **Arbeitsentgelt regelmäßig 450 € im Monat nicht übersteigt**. Auf die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Einsätze kommt es dabei zunächst nicht an; **die monatliche Arbeitszeit wird jedoch ab 2015 durch den gesetzlichen Mindestlohn auf ca. 52 Std. begrenzt**.

Bei kürzeren als monatlichen Lohnabrechnungszeiträumen gelten die umgerechneten Entgeltgrenzen: 1/30 von 450 € bei tageweiser Beschäftigung, 7/30 pro Woche. Diese umgerechneten Entgeltgrenzen sind insbesondere auch zu beachten bei kurzfristigen Beschäftigungen von Personen, die als berufsmäßig tätig gelten (Empfänger von Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II und bei der Arbeitsagentur als ausbildungs- oder arbeitssuchend gemeldete Personen usw.).

Zur Beurteilung der Entgeltgrenze sind mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern zusammenzurechnen. Geringfügige Nebenbeschäftigung: Neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung bzw. neben dem Bezug von sozialversicherungspflichtigem Vorruhestandsgeld bei einem anderen Arbeitgeber kann **eine** einzelne geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt werden, für die keine Zusammenrechnung erfolgt. Bei mehreren geringfügig entlohten Beschäftigungen betrifft dies die zuerst aufgenommene, die weiteren sind jedoch mit der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen, mit der Folge der vollen Versicherungspflicht in der KV-, PV- und RV. Im Haupterwerb nicht sozialversicherungspflichtige Beamte, Selbständige, Pensionäre und Rentner werden wie Arbeitnehmer behandelt, die nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben („geringfügige Alleinbeschäftigung“).

Nach dem 1.1.2013 neu aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind grundsätzlich versicherungspflichtig in der Rentenversicherung. Vor dem 1.1.2013 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungen bleiben rentenversicherungsfrei, solange die Grenze von 400 € nicht überschritten wird. Ab dem Übersteigen der Grenze von 400 € tritt auch für bestehende Minijobs Rentenversicherungspflicht ein. Dies gilt sowohl bei Entgelterhöhungen in einem einzigen als auch bei Überschreiten durch Zusammenrechnung aus mehreren Minijobs. **Der Beschäftigte kann sich jedoch i.d.R. auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.** Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist durch den Arbeitnehmer schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu stellen; er kann bei mehreren nebeneinander ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung(en) bindend.

Pauschale Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge: 15 % RV- und grundsätzlich 13 % KV-Beitrag; für ausschließlich im Privathaushalt Beschäftigte 5 % RV- und grundsätzlich 5 % KV-Beitrag. Der pauschale KV-Beitrag entfällt, wenn der Beschäftigte privat krankenversichert ist (z.B. privat versicherte Selbständige oder Arbeitnehmer, Beamte/Beamtenpensionäre oder in privaten Krankenversicherungen mitversicherte Familienmitglieder).

Bitte beachten Sie die Hinweise der Arbeitgebermerblätter „Geringfügige Beschäftigung und Gleitzone 2015“ sowie „Geringfügige Beschäftigung und Mindestlohn“. Für die vorgeschriebene Befragung und Unterrichtung eines Arbeitnehmers über seine Mitteilungs- und Auskunftspflichten bei Beginn einer geringfügig entlohten Beschäftigung sowie für die jährliche Überprüfung des Beschäftigungsverhältnisses empfehlen wir den „Erklärungsbogen für geringfügig Beschäftigte“, Bestell-Nr. 718-0115.

Für das Beitrags- und Meldewesen ist die Minijob-Zentrale zuständig. Für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten gilt ausschließlich das Haushaltsscheckverfahren. Mit allen Fragen zum Meldeverfahren wenden Sie sich bitte ggf. an Ihren steuerlichen Berater bzw. direkt an die Minijob-Zentrale: Tel. 01801 200 504, www.minijob-zentrale.de



ERIK-VERLAG · Postfach 61 01 39 · 10921 Berlin
Tel. (030) 6 15 30 09 · Fax (030) 6 15 30 00

Bestell-Nr. 709-0115

Ausgabe Januar 2015

Die geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat **450 €** nicht überschreitet. Bei der Prüfung der Entgeltgrenze sind regelmäßige Sonderzahlungen, wie z. B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld, anteilig zu berücksichtigen. Dabei wird im Versicherungsrecht auf das Arbeitsentgelt abgestellt, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache); insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Einzelheiten hierzu können Sie ggf. unserem Arbeitgeber-Merkblatt Bestell-Nr. 722-01.2015 entnehmen. **Kurzhinweise zum Mindestlohn und zum Sozialversicherungsrecht finden Sie auf der Rückseite eines jeden Formulars.**

Besteuerung der geringfügig entlohten Beschäftigung

Für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung kann unter Verzicht auf die Erhebung der Lohnsteuer nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen Lohnsteuerpauschalierung nach § 40 a Abs. 2 oder 2a EStG vorgenommen werden. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen der „einheitlichen Pauschsteuer“ in Höhe von 2 % (§ 40 a Abs. 2 EStG) und der pauschalen Lohnsteuer mit einem Steuersatz in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts (§ 40 a Abs. 2a EStG). Voraussetzung ist in beiden Fällen, dass der monatliche Arbeitslohn aus dieser Beschäftigung 450 € nicht übersteigt. Auf die Höhe des Stundenlohnes kommt es hierbei nicht an.

Einheitliche Pauschsteuer i.H.v. 2%, gem. § 40 a Abs. 2 EStG

Sofern für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung der pauschale Arbeitgeber-Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 15 % oder 5 % zu entrichten ist, beträgt die pauschale Lohnsteuer 2 % des Arbeitsentgelts (einheitliche Pauschsteuer).

Die einheitliche Pauschsteuer ist für die geringfügig entlohnte Beschäftigung im betrieblichen Bereich und in Privathaushalten gleich; Voraussetzung ist allein, dass pauschale AG-Beiträge zur RV zu entrichten sind. In dieser einheitlichen Pauschsteuer sind neben der LSt auch der SolZ und die Kirchensteuer enthalten. Der einheitliche Pauschsteuersatz von 2 % ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

Die einheitliche Pauschsteuer nach § 40a Abs. 2 EStG ist nicht im Rahmen der Lohnsteuer-Anmeldung an das Finanzamt, sondern zusammen mit den Rentenversicherungs- und pauschalen Krankenversicherungsbeiträgen an die Minijob-Zentrale zu melden und zu entrichten.

Pauschale Lohnsteuer i.H.v. 20 %, gem. § 40 a Abs. 2a EStG

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt einer geringfügigen Beschäftigung den pauschalen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 15 % oder 5 % nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20% erheben. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag (5,5 % der LSt) und die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht.

Diese Pauschalierungsmöglichkeit betrifft jene Fälle, in denen eine – für sich gesehen – geringfügige Beschäftigung z.B. wegen Zusammenrechnung versicherungspflichtig wird. Da im Gegensatz zur Sozialversicherung bei der Lohnsteuerpauschalierung jedes Beschäftigungsverhältnis für sich betrachtet wird und keine Zusammenrechnung erfolgt, so bleibt die Beschäftigung pauschalierungsfähig, soweit der monatliche Arbeitslohn aus dieser Beschäftigung 450 € nicht übersteigt. Diese Pauschsteuer ist – zzgl. SolZ und pauschaler Kirchensteuer – im Rahmen der Lohnsteuer-Anmeldung an das Betriebsstättenfinanzamt zu melden und zu entrichten; die Meldungen zur Sozialversicherung sind an die Krankenkasse des Beschäftigten abzugeben.



Pauschale Lohnsteuer i.H.v. 5%, gem. § 40a Abs. 3 EStG (Land- und Forstwirtschaft)

Abweichend von den Vorschriften nach § 40 a Abs. 1, 2 und 2a kann der Arbeitgeber bei Aushilfskräften, die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft ausschließlich mit hierfür typischen, nicht ganzjährig anfallenden Arbeiten beschäftigt werden, die pauschale Lohnsteuer mit 5% vom Arbeitslohn berechnen (§ 40 a Abs. 3). Aushilfskräfte im Sinne dieser Vorschrift sind Personen, die nicht zu den land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften gehören. Dabei darf die Beschäftigungsdauer 180 Tage im Kalenderjahr nicht übersteigen. **In diesen Fällen ist zusätzlich eine Stundenlohngrenze von 12 € zu beachten.**

Diese Pauschsteuer ist – zzgl. SolZ und pauschaler Kirchensteuer – im Rahmen der Lohnsteuer-Anmeldung an das Betriebsstättenfinanzamt zu melden und zu entrichten. Sofern es sich auch um kurzfristige, also versicherungsfreie Beschäftigungen im Sinne des Sozialversicherungsrechts handelt, sind die Meldungen zur Sozialversicherung jedoch an die Knappschaft-Bahn-See abzugeben, ansonsten an die zuständige Krankenkasse.

Die Pauschalierung der Lohnsteuer ist jedoch **unzulässig** bei Arbeitnehmern, die von **demselben** Arbeitgeber Arbeitslohn aus einer Hauptbeschäftigung erhalten, der der individuellen Lohnbesteuerung unterworfen ist.

Der **Solidaritätszuschlag** ist i.H.v. **5,5%** der pauschalen Lohnsteuer zu erheben und gesondert auszuweisen.

Zur Bemessungsgrundlage der pauschalen Lohnsteuer gehören alle Einnahmen, die dem Arbeitnehmer aus der Teilzeitbeschäftigung zufließen. Steuerfreie Einnahmen bleiben für die Steuererhebung außer Betracht. Der Arbeitslohn darf für die Ermittlung der pauschalen Lohnsteuer nicht um den Altersentlastungsbetrag (§ 24 a EStG) gekürzt werden. Wird im Innenverhältnis zum Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag) und ggf. die pauschale Kirchensteuer vom Arbeitnehmer getragen, so gehören auch diese Beträge zur Bemessungsgrundlage für die pauschale Lohnsteuer.

Der pauschal besteuerte Arbeitslohn und die pauschale Lohnsteuer bleiben bei einer Veranlagung zur Einkommensteuer außer Ansatz. Die pauschale Lohnsteuer ist weder auf die Jahreslohnsteuer noch auf die Einkommensteuer anrechenbar.

Die Lohnkirchensteuer ist von der pauschalen Lohnsteuer zu errechnen. Hierbei kann der Arbeitgeber nur generell zwischen dem vereinfachten Verfahren der pauschalierten Kirchensteuer und dem Nachweisverfahren wählen. Sofern für einzelne Arbeitnehmer aufgrund eines Nachweises der Nichtkirchensteuerpflicht von der Erhebung abgesehen wird, gilt für alle übrigen Arbeitnehmer der allgemeine Kirchensteuersatz. Und zwar übergreifend für alle Fälle der Lohnsteuerpauschalierung (§§ 40, 40 a, 40 b EStG). Den geltenden Prozentsatz für die pauschalierte Kirchensteuer und seine Aufteilung auf die Religionsgemeinschaften erfragen Sie bitte ggf. bei Ihrem steuerlichen Berater.

Gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 8 LStDV hat der Arbeitgeber Aufzeichnungen zu führen über: Name und Anschrift des Beschäftigten, die Dauer der Beschäftigung (d.h. die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in dem jeweiligen Lohnzahlungs- bzw. Lohnabrechnungszeitraum), den Tag der Zahlung, die Höhe des Arbeitslohnes und in den Fällen des § 40 a Abs. 3 EStG auch über die Art der Beschäftigung.

Im Falle der Pauschalierung der Lohnsteuer ist der Arbeitgeber Steuerschuldner. Sofern eine entsprechende Vereinbarung getroffen wurde, hat der Arbeitgeber jedoch die Möglichkeit, die Steuer auf den Arbeitnehmer abzuwälzen. Der pauschal versteuerte Lohn bleibt in jedem Fall bei der persönlichen Einkommensteuer-Veranlagung des Arbeitnehmers unberücksichtigt.

Besteuerung nach individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen

Sofern für geringfügig Beschäftigte im Sinne des Sozialversicherungsrechts die Lohnsteuer nach individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen erhoben wird, ist für die Lohnsteuer das Betriebsstättenfinanzamt zuständig.

Wenn keine Bescheinigung durch den Arbeitnehmer vorgelegt wird und die Lohnsteuerpauschalierung durch den Arbeitgeber nicht vorgenommen werden soll, ist der Lohnsteuerabzug nach Steuerklasse VI vorzunehmen.

Weitere Möglichkeiten hinsichtlich der Lohnbesteuerung ergeben sich für den Arbeitnehmer aus den Vorschriften des § 39 a Abs. 1 Nr. 7 EStG (Freibetrag und Hinzurechnungsbetrag für ein zweites oder ein weiteres Dienstverhältnis).

Die Hinweise wurden sorgfältig bearbeitet. Für dennoch auftretende Druckfehler bzw. Unrichtigkeiten übernehmen wir keine Gewähr.