



Anlage zum Personalfragebogen zur versicherungsrechtlichen/ lohnsteuerrechtlichen Beurteilung von geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten (Checkliste)

1. Persönliche Angaben

Name, Vorname

Geburtsdatum

Sozialversicherungsnummer

2. Status bei Beginn der Beschäftigung

- Arbeitnehmer/in in Elternzeit ja nein
- Schüler/in Schulentlassene/r
- Student/in Studienbewerber/in
- Selbständige/r Beamtin/ Beamter
- Wehr-/Zivildienstleistender Sozialhilfeempfänger/in
- Arbeitslose/r Hausfrau/mann
- Sonstige:

3. Angaben zur Krankenversicherung: gemäß Personalfragebogen

* Abweichende Steuer-Angaben

Pauschalierung 2% Geringfügige Beschäftigung 25% Kurzfristige Beschäftigung

Abwälzung an Arbeitnehmer ja nein

4. Weitere Beschäftigungen

a) für geringfügig entlohnt Beschäftigte:

Es besteht/ bestehen derzeit ein oder mehrere Beschäftigungsverhältnis(se) bei (einem) anderen Arbeitgeber(n)

- nein
- ja. Ich übe derzeit folgende Beschäftigungen aus:

Beschäftigungsbeginn	Arbeitgeber mit Adresse	Die weitere Beschäftigung ist
1.		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt
2.		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt
3.		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt

Anmerkung: Eine geringfügig entlohnte – für den Arbeitnehmer nur RV-pflichtige – Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 450 € nicht übersteigt.

Bei Addition der Bruttoarbeitsentgelte aus der/den bereits ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung(en) und der von diesem Fragebogen betroffenen (neuen) geringfügig entlohnten Beschäftigung ergibt sich ein Betrag, der regelmäßig 450 € im Monat übersteigt.

- nein
 ja

b) für kurzfristig Beschäftigte:

Im laufenden Kalenderjahr habe ich bereits eine/mehrere befristete Beschäftigung(en) ausgeübt.

- nein
 ja. Im laufenden Kalenderjahr habe ich folgende befristete Beschäftigung(en) ausgeübt:

Beginn und Ende der Beschäftigung	Arbeitgeber mit Adresse
1.	
2.	
3.	

Anmerkung: Eine kurzfristige – für den Arbeitnehmer abgabenfreie – Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. (Diese Regelung gilt vom 1.1.2015 bis 31.12.2018)

5. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Der Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung kann auf die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichten. Der Erwerb voller Ansprüche in der Rentenversicherung entfällt dadurch. In diesem Fall trägt der Arbeitnehmer keine eigenen Beiträge zur Rentenversicherung.

- Ich verzichte nicht auf die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung.
Es handelt sich um eine „normale“ geringfügige Beschäftigung. Der Arbeitgeber trägt die Pauschalabgaben zur Rentenversicherung.
Der Arbeitnehmer trägt die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung und dem vollen Beitragssatz zur Rentenversicherung, d.h. er stockt den Pauschalbeitrag auf.
Den Arbeitnehmeranteil am Beitrag zur Rentenversicherung zieht der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ab.
- Ich beantrage die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht **laut beiliegendem Befreiungsantrag**.
Der Arbeitgeber zahlt die Pauschalabgaben.
Der Arbeitnehmer trägt keine Beiträge.

Es besteht eine weitere geringfügige Beschäftigung, in der ich schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber auf die Rentenversicherungspflicht verzichtet habe.

- ja
 nein

Ich versichere, dass die vorstehenden Angaben der Wahrheit entsprechen. Ich verpflichte mich, meinem Arbeitgeber alle Änderungen unverzüglich mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift

Der Arbeitgeber ist zur sozialversicherungsrechtlichen Einordnung des Arbeitnehmers verpflichtet. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber die dazu erforderlichen Abgaben machen und die entsprechenden Unterlagen vorlegen (§ 28 o SGB IV). Erteilt der Arbeitnehmer diese Auskünfte nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig oder legt er die entsprechenden Unterlagen nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vor, begeht er eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit (§111 Abs. 1 Nr. 4 SGB IV). Alle Fragen zur Ausfüllung der Checkliste, die als interne Arbeitshilfe dient, sind ausschließlich an den jeweiligen Arbeitgeber zu richten.

Stand Januar 2015

Erläuterungen

zur Checkliste für geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte

Allgemeines

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, jeden Beschäftigten zu melden und die Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen. Daraus ergibt sich für ihn die Pflicht, das Sozialversicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen. Der Arbeitnehmer ist deswegen dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Abgaben zu machen und die dazu erforderlichen Unterlagen vorzulegen (§ 28 o SGB IV). Das Verschweigen oder Verfälschen dieser Angaben ist ordnungswidrig und kann mit einem Bußgeld belegt werden (§ 111 Abs. 1 Nr. 4 SGB IV). Nimmt der Arbeitgeber eine falsche sozialversicherungsrechtliche Beurteilung vor, drohen unter Umständen Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen.

Um solche Nachforderungen zu vermeiden, muss der Arbeitgeber den Sachverhalt so aufklären, dass er eine korrekte Einordnung des Arbeitnehmers vornehmen kann. Dazu dient die Checkliste. Sie ist ein Leitfaden zur Abfrage von Angaben, die die Feststellung von Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit des Arbeitnehmers in der Sozialversicherung erleichtern. Dabei kann im Einzelfall die Angabe weiterer Kriterien erforderlich sein. Die Checkliste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Damit die Angaben als Dokumentation i.S.d. Beitragsüberwachungsverordnung gelten, müssen die Angaben des Arbeitnehmers durch entsprechende Nachweise (z.B. Immatrikulationsbescheinigung) belegt werden.

Die Checkliste ersetzt nicht den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem geringfügig Beschäftigten. Sie dient allein dem internen Gebrauch des Unternehmens. Die Anmeldung des geringfügig Beschäftigten erfolgt durch die Meldung zur Sozialversicherung bei der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

zu 1

Der Arbeitgeber muss in der Meldung zur Sozialversicherung die Rentenversicherungsnummer des Arbeitnehmers angeben. Falls keine Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann, sind die Angabe des Geburtsnamens, -datums, und -orts, des Geschlechts und der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers erforderlich.

zu 2

Die unter Punkt 2 aufgeführten Kriterien sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers relevant:

1. Schüler sind grundsätzlich in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III).
2. Bei Studenten bestehen Besonderheiten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III)
3. Selbständige und Beamte sind sozialversicherungsrechtlich wie Personen ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung zu behandeln.
4. Bei einer kurzfristigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber prüfen, ob es sich um eine berufsmäßige Beschäftigung handelt, sofern das Arbeitsentgelt 450 EUR übersteigt. Dabei gelten für die Prüfung von bestimmten Personengruppen bzw. Fallkonstellationen für die Prüfung der Berufsmäßigkeit folgende Grundsätze:

Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich nicht vor bei

- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Abitur und Studium,
- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Abitur und Wehr- oder Zivildienst, wenn die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist.

Berufsmäßigkeit ist grundsätzlich anzunehmen bei

- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Schulentlassung bzw. Abschluss des Studiums und Eintritt in das Berufsleben,
- kurzfristigen Beschäftigungen während des Bezugs von Arbeitslosengeld (in der Arbeitslosenversicherung besteht aber Versicherungsfreiheit, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt),
- Arbeitssuchenden, die beim Arbeitsamt gemeldet sind,
- kurzfristigen Beschäftigungen während unentgeltlicher Beurlaubung,
- kurzfristigen Beschäftigungen während des Wehr- oder Zivildienstes,
- zulässigen Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit.

zu 3

Für einen geringfügig entlohnt Beschäftigten sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung nur dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer Mitglied gesetzlichen Krankenversicherung ist (Pflicht- oder Familienversicherung, freiwillige Versicherung).

zu 4

Die Pflicht des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber alle erforderlichen Angaben zu machen, umfasst vor allem die Aufklärung über gleichzeitig ausgeübte weitere Beschäftigungen und Vorbeschäftigungen bei anderen Arbeitgebern. Stellt die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See oder einen anderen Träger der Rentenversicherung im Nachhinein fest, dass wegen einer notwendigen Zusammenrechnung der geringfügigen Beschäftigung mit weiteren (Vor)-Beschäftigungen Versicherungspflicht vorliegt, tritt nunmehr mit dem Tage der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See oder einen anderen Träger der Rentenversicherung ein (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV). Seit dem 1. April 2003 werden Beiträge zur Sozialversicherung im Falle notwendiger Additionen grundsätzlich nicht mehr rückwirkend nachgefordert. Eine Ausnahme gilt nach Ansicht der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger, wenn der Arbeitgeber es vorsätzlich oder fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt aufzuklären.

Die Checkliste dient zum einen dazu, dem Arbeitgeber die Feststellung weiterer Beschäftigungen und die entsprechende sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers zu erleichtern. Zum anderen kann sie im Nachhinein ein Indiz dafür sein, dass der Arbeitgeber bei der Sachverhaltsaufklärung weder vorsätzlich noch fahrlässig gehandelt hat. Beruht die falsche sozialversicherungsrechtliche Beurteilung beispielsweise darauf, dass der Arbeitnehmer eine weitere Beschäftigung verschwiegen hat und auf dem Fragebogen bei der Frage nach weiteren Beschäftigungen „nein“ angekreuzt hat, so ist davon auszugehen, dass die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger weder Vorsatz noch Fahrlässigkeit annehmen.

zu 5

Im Rahmen der geringfügig entlohnten Beschäftigung werden ab 2013 volle Ansprüche in der Rentenversicherung erworben. Der Arbeitnehmer kann auf die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung verzichten. In diesem Fall trägt der Arbeitnehmer keine zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung. Der Verzicht muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden. Die Erklärung wirkt ab dem 01.01.2013 rückwirkend vom Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns an, wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung erklärt wird und der Arbeitnehmer nichts anderes verlangt. Ansonsten beginnt die Rentenversicherungsfreiheit ab dem Tag, der dem Eingang der Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt, sofern der Arbeitnehmer keinen späteren Zeitpunkt bestimmt. Der Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht wirkt für die gesamte Dauer der Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die trotz Zusammenrechnung vom Grunde her versicherungsfrei bleiben, kann der Arbeitnehmer nur einheitlich auf die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung verzichten. Die einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Verzichtserklärung gilt zugleich für die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitgeber, bei denen er gleichzeitig beschäftigt ist, über den Verzicht informieren.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit des Verzichts auf die Rentenversicherungspflicht schriftlich hinzuweisen. Der Hinweis kann auch im Arbeitsvertrag erfolgen.