

**Fragebogen für  Mini-Jobber  kurzfristig Beschäftigte**
**PLENTER & HILTMANN**  
Prüfungsausschuss für die Berufsausbildungsstellen  
**STEUERBERATER**

Arbeitgeber: \_\_\_\_\_

**Persönliche Angaben**

Familienname, ggf. Geburtsname		Vorname	
Strasse, Nr.		Geburtsdatum	Geschlecht: <input type="radio"/> weiblich <input type="radio"/> männlich
PLZ, Ort		Geburtsort/-land	Staatsangehörigkeit
Schulabschluss: <input type="radio"/> kein Abschluss <input type="radio"/> Volks-/Hauptschule <input type="radio"/> Realschule oder gleichwertig <input type="radio"/> Abitur/Fachabitur			
Berufsausbildung: <input type="radio"/> kein Abschluss <input type="radio"/> JA, am: ____ . ____ . ____			
Berufsbezeichnung		<input type="radio"/> Meister/Techniker etc.	<input type="radio"/> Bachelor
		<input type="radio"/> Diplom/Master/Staatsex.	<input type="radio"/> Promotion

**Beschäftigung & Entlohnung**

Eintrittsdatum	Abteilung/Filiale	ggf. Eintrittsdatum	ausgeübte Tätigkeit	Urlaub/Jahr: ____ Tg.
Arbeitsvertrag: <input type="radio"/> unbefristet <input type="radio"/> befristet bis: ____ . ____ . ____		<input type="radio"/> mündlich <input type="radio"/> schriftlich		geschlossen am: ____ . ____ . ____
wöchentliche Arbeitszeit: _____ Std.		Stunden-Verteilung: Mo. Di. Mi. Do. Fr. Sa. So.		
<input type="radio"/> Bruttogehalt	<input type="radio"/> Stundenlohn	Betrag €	<b>Einhaltung Mindestlohn/Tariflohn geprüft:</b> <input type="radio"/> Ja <small>(Prüfungspflicht des Arbeitgebers!)</small> <input type="radio"/> Nein	
Bankverbindung: IBAN			BIC	

**Sozialversicherung & Steuer**

St.-Kl./Faktor	Kinderfreibetrag	Konfession	verheiratet: <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein	Arbeitgeber ist: <input type="radio"/> Ehe-/Lebenspartner <input type="radio"/> (Groß-)Elternteil	schwerbehindert: <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
Sozialversicherungsnummer oder Vers.-Nr. EU-Angehörige			Identifikationsnummer (11-stellig)		
Krankenversicherung: <input type="radio"/> gesetzlich <input type="radio"/> privat		Name, Ort Krankenkasse		<input type="radio"/> eigene Mitgliedschaft <input type="radio"/> Familienversicherung	
UV – Gefahrtarifstelle (GST)		AN-Nr. SOKA Bau/Maler		im Baugewerbe beschäftigt seit	
Mini-Job: Antrag Befreiung Rentenversicherungspflicht: <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein (vgl. „Merkblatt Folgen Befreiung von RV-pflicht“)		2%-Pauschalsteuer statt individuelle Besteuerung: <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein		die 2%-Pauschalsteuer übernimmt: <input type="radio"/> Arbeitgeber <input type="radio"/> Arbeitnehmer	
Status bei Eintritt:					
<input type="radio"/> Arbeitnehmer/in	<input type="radio"/> Schüler/in	<input type="radio"/> arbeits-/ausbildungssuchend		<input type="radio"/> Bundesfrei.dienst („Bufdi“)	
<input type="radio"/> Beamter/-in	<input type="radio"/> Student/in	gemeldet bei „Agentur für Arbeit“		<input type="radio"/> freiwilliger Wehrdienst	
<input type="radio"/> Hausfrau/-mann	<input type="radio"/> schulentlassen mit Ausbildungsabsicht	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein		<input type="radio"/> Selbständig (____ Std./W.)	
<input type="radio"/> Elternzeit	<input type="radio"/> schulentlassen mit Studienabsicht	<input type="radio"/> mit <input type="radio"/> ohne Leistungsbezug		<input type="radio"/> Rentner/in	
<input type="radio"/> Praktikant/in	<input type="radio"/> Arbeitnehmer/in im unbezahlten Urlaub	<input type="radio"/> beschäftigungslos <input type="radio"/> ALG II		Art:	

 Ich widerspreche der elektronischen Übermittlung von Arbeits- & Nebeneinkommensbescheinigungen an die Arbeitsagentur
**Weitere Beschäftigung(en)** (ggf. auf Zusatzblatt)

<b>Mini-Job:</b> Es bestehen derzeit ein oder mehrere weitere Beschäftigungsverhältnis(se): <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein			
wenn „Ja“, dann:	<input type="radio"/> geringfügig <input type="radio"/> mit Eigenanteil RV <input type="radio"/> ohne Eigenanteil RV <input type="radio"/> nicht geringfügig	Arbeitgeber*	beschäftigt seit _____ Betrag mtl. _____ €
<b>Kurzfristig:</b> Es gab im laufenden Kalenderjahr bereits eine/mehrere befristete Beschäftigung/en oder ich war bei der Agentur für Arbeit arbeits- bzw ausbildungssuchend gemeldet: <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein			
Vorarbeiter/in/Agentur	Zeitraum	tatsächliche Arbeitstage	
	von _____ bis _____	_____ Tage	

bei „nicht geringfügig“ Angabe freiwillig

**Arbeitspapiere** (Kopien sind ausreichend)

Bescheinigung LSt-Abzugsmerkmale	<input type="radio"/> liegt bei <input type="radio"/> folgt	Arbeitsvertrag	<input type="radio"/> liegt bei <input type="radio"/> folgt
Schul-/Studienbescheinigung	<input type="radio"/> liegt bei <input type="radio"/> folgt	VWL-Vertrag	<input type="radio"/> liegt bei <input type="radio"/> folgt
Sozialversicherungs-Ausweis	<input type="radio"/> liegt bei <input type="radio"/> folgt	Antrag Befreiung von RV-Pflicht	<input type="radio"/> liegt bei <input type="radio"/> folgt

**Erklärung des Arbeitnehmers**

Die Angaben sind vollständig und richtig. Änderungen teile ich unverzüglich mit. Ich bin schadenersatzpflichtig, wenn dem Arbeitgeber durch unrichtige/unvollständige Angaben Nachteile entstehen. Über die Aufzeichnungspflichten bin ich belehrt worden.

**Auftrag Arbeitgeber**

Bitte nehmen Sie die Anmeldung vor und erstellen zukünftig die Abrechnungen.

Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift Arbeitnehmer (ggf. gesetzl. Vertreter) \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift Arbeitgeber, Stempel \_\_\_\_\_

**Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht***bei Mini-Job*  
(gem. § 6 Abs. 1b SGB VI)PLENTER & HILTMANN  
STEUERBERATER**Angaben zum Arbeitnehmer:**

Name	Vorname
Sozialversicherungsnummer	

Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohnten Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Ich habe die Hinweise auf dem „Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen.

Mir ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine Rücknahme ist nicht möglich. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

**Erklärung Arbeitnehmer**

Ich bin ordnungsgemäß auf die Wahlmöglichkeit hingewiesen worden und bitte den Arbeitgeber meine o.g. Wahl zu berücksichtigen.

Datum

Unterschrift Arbeitnehmer  
(bei Minderjährigen gesetzlicher Vertreter)**Angaben zum Arbeitgeber:**

Name/Firma:
Betriebsnummer:

Der Befreiungsantrag ist am \_\_\_\_\_ bei mir/uns eingegangen.

Die Befreiung wirkt ab dem: \_\_\_\_\_ .

**Erklärung Arbeitgeber**

Der Hinweis auf die Wahlmöglichkeit ist ordnungsgemäß erbracht worden und der Wunsch des Arbeitnehmers wird entsprechend berücksichtigt.

Datum

Unterschrift Arbeitgeber

**Hinweis für den/die Arbeitgeber/in:**

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und **nicht** an die Minijob-Zentrale zu senden (bitte Kopie an Steuerberater!).

*Hinweis: oben stehender Text ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf die Unterscheidung der männlichen und weiblichen Formen bei Arbeitnehmer und Arbeitgeber verzichtet. Es sind jeweils beide inbegriffen.*

per Fax an: 04941 / 98 90 – 50

zu Händen:

## Bestätigung / Änderung der Angaben für Mini-Jobber

(Empfohlen: jährlich, beginnend ein Jahr nach Beschäftigungsaufnahme)

PLENTER & HILTMANN  
ANWALTS- UND STEUERBERATER  
STEUERBERATER

**Arbeitgeber:**

--

**Arbeitnehmer:**

<b>Name</b>	<b>Vorname</b>
<b>Anschrift</b>	

Hiermit bestätige ich, dass die Angaben im von mir unterzeichneten „Fragebogen für Mini-Jobber“ vom \_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_ noch aktuell sind bzw. dass ich entsprechende Änderungen meinem Arbeitgeber bereits mitgeteilt habe. Insbesondere gilt dies für die Angaben zu weiteren Beschäftigungen. Ich bestätige hiermit ebenso, dass ich auch zum heutigen Datum keine weitere geringfügige Beschäftigung aufgenommen habe. Sobald dies der Fall sein sollte, werde ich meinen Arbeitgeber unverzüglich davon unterrichten. Auch alle anderen Änderungen zu den Angaben im „Fragebogen für Mini-Jobber“ werde ich unverzüglich meinem Arbeitgeber mitteilen.

Hiermit erkläre ich, dass es Änderungen zu den Angaben im von mir unterzeichneten „Fragebogen für Mini-Jobber“ vom \_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_ bzw. seit der letzten Änderung gibt.

Die Änderungen betreffen folgenden Sachverhalt:

Beschreibung

--

Weitere Änderungen gibt es nicht. Sobald dies der Fall sein sollte, werde ich meinen Arbeitgeber unverzüglich davon unterrichten.

Mir ist bekannt und bewusst, dass ich schadenersatzpflichtig bin, wenn meinem Arbeitgeber durch unrichtige oder unvollständige Angaben Nachteile entstehen.

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitnehmer

**Es wird empfohlen, diese Bestätigung jährlich neu einzuholen und bei den Personalunterlagen aufzubewahren!**

Hinweis: oben stehender Text ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf die Unterscheidung der männlichen und weiblichen Formen bei Arbeitnehmer und Arbeitgeber verzichtet. Es sind jeweils beide inbegriffen.

# Belehrung über Aufzeichnungspflichten

(Bitte dem Arbeitnehmer aushändigen)

PLENTER & HILTMANN  
FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSGRETT  
STEUERBERATER

Aufgrund des Mindestlohngesetzes (MiLoG) sind Arbeitgeber von geringfügig (Mini-Job) oder kurzfristig Beschäftigten ab 2015 verpflichtet, die tägliche Arbeitszeit (Uhrzeit Beginn & Ende, Dauer Pausen) dieser Personen aufzuzeichnen<sup>1</sup>. Diese Verpflichtung kann auf die Arbeitnehmer delegiert werden. Über diese Delegation der Verpflichtung werden Sie mit diesem Merkblatt unterrichtet. Damit werden Sie verpflichtet, die Aufzeichnungen korrekt zu führen und dem Arbeitgeber bzw. der Personalabteilung in den vorgegebenen Fristen einzureichen.

## Beispiel:

Arbeitsbeginn auf der Baustelle ist 7.00 Uhr, Frühstückspause von 10.00 bis 10.15 Uhr

Mittagspause von 12.30 bis 13.00 Uhr, Feierabend um 16.00 Uhr.

Beginn: 07.00 Uhr - Ende: 16.00 Uhr - Pausen: ¾ Std. - Dauer: 8,25 Std.

Hier finden Sie ein Muster für die notwendigen Aufzeichnungen: [www.datev.de](http://www.datev.de)

Ein entsprechendes Vordruckmuster wird Ihnen von Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Bitte beachten Sie, dass Ihr Arbeitgeber nur mit korrekten und pünktlich eingereichten Nachweisen Ihren korrekten Lohn ermitteln kann und Sie wegen fehlender oder fehlerhafter Aufzeichnungen ggf. in Regress nehmen wird.

V.1/8/2

*Hinweis: oben stehender Text ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf die Unterscheidung der männlichen und weiblichen Formen bei Arbeitnehmer und Arbeitgeber verzichtet. Es sind jeweils beide inbegriffen.*

<sup>1</sup> Keine Aufzeichnungspflicht für mitarbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern oder für vertretungsberechtigte Personen, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft ist.

# Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht\*

(Bitte dem Arbeitnehmer vorab aushändigen)

PLENTER & HILTMANN  
STEUERBERATER

## Allgemeines

Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450-Euro-Minijob) ausüben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich auf 3,6% (bzw. 13,6% bei geringfügig entlohnungen Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Dieser ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15% bei geringfügig entlohnungen Beschäftigungen im gewerblichen Bereich bzw. 5% bei solchen in Privathaushalten) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,6%. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175€ zu zahlen ist.

## Vorteile der vollen Beitragszahlung zur Rentenversicherung

Die Vorteile der Versicherungspflicht für den Arbeitnehmer ergeben sich aus dem Erwerb von Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird. Pflichtbeitragszeiten sind beispielsweise Voraussetzung für

- einen früheren Rentenbeginn,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben),
- den Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung,
- die Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen der Erwerbminderung,
- den Anspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersvorsorge und
- die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (zum Beispiel die so genannte Riester-Rente) für den Arbeitnehmer und gegebenenfalls sogar den Ehepartner.

Darüber hinaus wird das Arbeitsentgelt nicht nur anteilig, sondern in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt.

## Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Ist die Versicherungspflicht nicht gewollt, kann sich der Arbeitnehmer von ihr befreien lassen. Hierzu muss er dem Arbeitgeber - möglichst mit dem beiliegenden Formular - schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünscht. Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten Beschäftigungen gestellt werden. Über den Befreiungsantrag hat der Arbeitnehmer alle weiteren - auch zukünftige - Arbeitgeber zu informieren, bei denen er eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigung(en) bindend; sie kann nicht widerrufen werden!

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrages bei ihm meldet. Andernfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

## Konsequenzen aus der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, die die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen, verzichten freiwillig auf die oben genannten Vorteile. Durch die Befreiung zahlt lediglich der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Beschäftigungen im Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Die Zahlung eines Eigenanteils durch den Arbeitnehmer entfällt hierbei. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer nur anteilig Monate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten erwirbt und auch das erzielte Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt wird.

## Hinweis

Bevor sich ein Arbeitnehmer für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entscheidet, wird eine individuelle Beratung bezüglich der rentenrechtlichen Auswirkungen der Befreiung bei einer Auskunft- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung empfohlen. Das Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung ist kostenlos unter der 0800 10004800 zu erreichen. Bitte nach Möglichkeit beim Anruf die Sozialversicherungsnummer bereithalten.

*Hinweis: oben stehender Text ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.*

*\* analog: „Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte“ der [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) (Stand 04/15)*

*Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf die Unterscheidung der männlichen und weiblichen Formen bei Arbeitnehmer und Arbeitgeber verzichtet. Es sind jeweils beide inbegriffen.*

## Allgemeines

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, jeden Arbeitnehmer bei der Einzugsstelle anzumelden und die Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen. Daraus ergibt sich für ihn die Pflicht der sozialversicherungsrechtlichen Einordnung des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer ist seinerseits dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und die entsprechenden Unterlagen vorzulegen (§ 28o SGB IV). Dies gilt bei mehreren Beschäftigungen sowie bei Bezug weiterer in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragspflichtiger Einnahmen gegenüber allen beteiligten Arbeitgebern. 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 bußgeldbewährte Ordnungswidrigkeit (§ 111 Abs. 1 Nr. 4 SGB IV). Nimmt der Arbeitgeber eine falsche sozialversicherungsrechtliche Beurteilung vor, drohen unter Umständen Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen.

Um Nachforderungen zu vermeiden, muss der Arbeitgeber den Sachverhalt so aufklären, dass er eine korrekte Einordnung des Arbeitnehmers vornehmen kann. Dies soll dieser Fragebogen erleichtern. Es ist ein Leitfaden zur Abfrage von Angaben, die die Feststellung von Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit des Arbeitnehmers in der Sozialversicherung ermöglichen. Dabei kann im Einzelfall die Angabe weiterer Kriterien erforderlich sein. Der Fragebogen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Damit die Angaben als Dokumentation i.S. der Beitragsverfahrensverordnung gelten, müssen die Angaben des Arbeitnehmers durch entsprechende Nachweise (z.B. Studienbescheinigung) belegt und durch seine Unterschrift bestätigt werden. Der Arbeitgeber ist nach der Beitragsverfahrensverordnung dazu verpflichtet, die Angaben zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Weiterhin dient dieser Fragebogen dazu, dass der Arbeitgeber ggf. nachweisen kann, bei der Sachverhaltsaufklärung weder vorsätzlich noch grob fahrlässig gehandelt zu haben und damit z.B. eine rückwirkende Nachforderung gem. § 8 Abs. 2 S. 4 SGB IV vermieden wird.

Der Fragebogen ersetzt nicht die Anmeldung des geringfügig Beschäftigten oder den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem geringfügig Beschäftigten. Der Fragebogen dient als Grundlage für die Anmeldung und dem internen Gebrauch des Unternehmens bzw. als Nachweis des Unternehmens bei einer Überprüfung durch die Sozialversicherung (Betriebsprüfung).

Wir empfehlen, die Angaben des Arbeitnehmers mindestens jährlich auf Aktualität zu überprüfen. Dies kann mit unserem Formular „Bestätigung / Änderung der Angaben für Mini-Jobber“ geschehen. Ebenso können Änderungen mit diesem Formular protokolliert werden.

Bei Personen mit weiteren Einkünften könnte eine eigenständige Versicherungspflicht in der Krankenversicherung eintreten. Dies ist durch den Arbeitnehmer selbständig vorher mit der Krankenkasse abzustimmen. Arbeitssuchend gemeldete Personen sollten darauf hingewiesen werden, dass eine Pflicht zur Meldung von Nebeneinkünften bei der Agentur für Arbeit besteht.

## Geringfügige Beschäftigungen

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 450 € nicht übersteigt. Der Arbeitgeber muss unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung bzw. gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen. Der Arbeitnehmer hat aber die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zu beantragen und somit von der Zahlung des Eigenanteils zur Rentenversicherung Abstand zu nehmen. Sofern neben einer mehr als geringfügig entlohnten (Haupt-)Beschäftigung nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, wird die (Haupt-)Beschäftigung nicht mit der geringfügig entlohnten Beschäftigung zusammengerechnet. In diesen Fällen ist die geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Krankenversicherung versicherungsfrei und je nach Sachverhalt in der Rentenversicherung versicherungsfrei, versicherungspflichtig oder von der Versicherungspflicht befreit. Jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist nach den allgemeinen Regeln versicherungs- und beitragspflichtig.

Wenn keine mehr als geringfügig entlohnte (Haupt-)Beschäftigung vorliegt und der Arbeitnehmer von seinem Befreiungsrecht in der Rentenversicherung Gebrauch macht, besteht Beitragsfreiheit in allen Zweigen der Sozialversicherung, wenn sich bei Addition der Bruttoarbeitsentgelte aus der/den bereits ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung(en) und der von diesem Fragebogen betroffenen (neuen) geringfügig entlohnten Beschäftigung ein Betrag ergibt, der regelmäßig 450 € im Monat nicht übersteigt.

## Kurzfristige Beschäftigungen

Eine kurzfristige – für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber sozialabgabenfreie – 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. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr sind zusammenzurechnen.

Die Angaben zum „Status bei Eintritt“ sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers relevant, z.B.:

- Schüler sind grundsätzlich in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§27 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB III)
- Bei Studenten bestehen Besonderheiten in der Sozialversicherung (§6 Abs.1 Nr.3 SGB V, §27 Abs 4 S.1 Nr.1 SGB III)
- Selbständige & Beamte sind sozialversicherungsrechtlich wie Personen ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung zu behandeln.
- Bei einer kurzfristigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber prüfen, ob es sich um eine „berufsmäßige“ Beschäftigung handelt, sofern das Arbeitsentgelt 450 € übersteigt.

Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich nicht vor bei kurzfristigen Beschäftigungen, die neben einer (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird (hierzu gehören auch Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, einen Bundesfreiwilligendienst oder freiwilligen Wehrdienst ableisten).

Berufsmäßigkeit ist grundsätzlich anzunehmen bei kurzfristigen Beschäftigungen

- zwischen Schulentlassung bzw. Abschluss des Studiums und Eintritt in das Berufsleben,
- von ausbildungs- oder arbeitssuchenden Beschäftigungslosen, die bei der Arbeitsagentur gemeldet sind,
- während unentgeltlicher Beurlaubung im Rahmen einer Hauptbeschäftigung,
- zwischen Abitur und Bundesfreiwilligendienst oder Freiw. Wehrdienst (auch wenn anschließend die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist),
- während einer im Rahmen einer Hauptbeschäftigung bestehenden Elternzeit.

Berufsmäßigkeit liegt auch vor, wenn die zu beurteilende Beschäftigung zusammen mit Vorbeschäftigungszeiten bzw. Zeiten der Meldung der Arbeits- bzw. Ausbildungssuche bei der Arbeitsagentur im laufenden Jahr die Grenze von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen übersteigt. Zur Berufsmäßigkeit vgl. auch: „Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung“ vom 20.12.2012 und der Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de).

\* analog: Checkliste „Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte“ der [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) (Stand 01/15)

Hinweis: oben stehender Text ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf die Unterscheidung der männlichen und weiblichen Formen bei Arbeitnehmer und Arbeitgeber verzichtet. Es sind jeweils beide inbegriffen.