**Checkliste1**

**für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte**

**1. Persönliche Angaben**

Name, Vorname:

Anschrift:

Telefon:

Rentenversicherungsnummer:

Falls keine Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann:

Geburtsname:

Geburtsdatum, Geburtsort:

Geschlecht: [ ]  weiblich [ ]  männlich

Staatsangehörigkeit:

**2. Status bei Beginn der Beschäftigung**

|  |  |
| --- | --- |
| [ ]  Schüler(in) | [ ]  Selbständige(r)) |
| [ ]  Student(in) | [ ]  Arbeitnehmer(in) mit sozialversicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung |
| [ ]  Schulentlassene(r) mit Berufsausbildungsabsicht | [ ]  Arbeitnehmer(in) im unbezahlten Urlaub aufgrund der Hauptbeschäftigung |
| [ ]  Schulentlassene(r) mit Studienabsicht[[1]](#footnote-1)  | [ ]  Arbeitnehmer(in) in der Elternzeit aufgrund der Hauptbeschäftigung |
| [ ]  Schulentlassene(r) mit Freiwilligendienstabsicht[[2]](#footnote-2) | [ ]  Altersvollrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze |
| [ ]  Beschäftigungsloser Arbeit-/Ausbildungssuchende(r)[[3]](#footnote-3) | [ ]  Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze |
| [ ]  Freiwilligendienstleistender² | [ ]  Versorgungsempfänger nach Erreichen einer Altersgrenze |
| [ ]  Praktikant | [ ]  Sonstige: |
| [ ]  Beamtin/Beamter |  |

**3. Angaben zur gesetzlichen Krankenversicherung**

Ich bin in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert.

[ ]  nein

[ ]  ja, bei (Krankenkasse):

Art der Versicherung: [ ]  Eigene Mitgliedschaft [ ]  Familienversicherung

**4. Weitere Beschäftigungen**

**a) für geringfügig entlohnte Beschäftigte (450 €-Minijobber)**

aa) 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.       |       | [ ]  geringfügig entlohnt[ ]  mit Eigenanteil zur RV[ ]  ohne Eigenanteil zur RV[ ]  nicht geringfügig entlohnt |
| 2.       |       | [ ]  geringfügig entlohnt[ ]  mit Eigenanteil zur RV[ ]  ohne Eigenanteil zur RV[ ]  nicht geringfügig entlohnt |
| 3.       |       | [ ]  geringfügig entlohnt[ ]  mit Eigenanteil zur RV[ ]  ohne Eigenanteil zur RV[ ]  nicht geringfügig entlohnt |

**Anmerkung**

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 450 € nicht übersteigt. Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung muss unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung bzw. gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen (siehe 5). 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 in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist nach den allgemeinen – für mehr als geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer geltenden – Regeln versicherungs- und beitragspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung werden nicht geringfügig versicherungspflichtige (Haupt)-Beschäftigungen und geringfügig entlohnte Beschäftigungen nicht zusammengerechnet, so dass die geringfügig entlohnten Beschäftigungen generell versicherungsfrei bleiben.

bb) Soweit keine mehr als geringfügig entlohnte (Haupt-)Beschäftigung vorliegt, ergibt 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, der regelmäßig 450 € im Monat übersteigt.

[ ]  nein

[ ]  ja

**Anmerkung**

Ergibt die Addition der Bruttoarbeitsentgelte, dass monatlich regelmäßig 450 € nichtüberschritten werden, ist der Arbeitnehmer, sofern er von seinem Befreiungsrecht in der Rentenversicherung Gebrauch gemacht hat, beitragsfrei in allen Zweigen der Sozialversicherung.

**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/Meldung als Arbeit- bzw. Ausbildungssuchende(r) | Monatliches Arbeitsentgelt | Tatsächliche Arbeitstage in diesem Zeitraum | Arbeitgeber mit Adresse[[4]](#footnote-4) bzw. zuständige Arbeitsagentur |
| 1.       | [ ]  größer als 450 € |  |  |
| 2.       | [ ]  größer als 450 € |  |  |

**Anmerkung**

Eine kurzfristige – für den Arbeitnehmer abgabenfreie – Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Ausgenommen hiervon ist die berufsmäßige Ausübung der kurzfristigen Beschäftigung (vgl. Erläuterungen), wenn das dafür bezogene Entgelt 450 € im Monat übersteigt. Mehrere Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr sind zusammen zurechnen.

**5. Einverständnis zur bzw. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht**

Der Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung kann die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber beantragen. Ein Muster des Befreiungsantrages liegt als Anlage bei. In diesem Fall entrichtet allein der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung. Achtung: Damit werden keine vollen Ansprüche in der Rentenversicherung erworben.

[ ]  Nein, ich möchte mich nicht von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen.

 Der Arbeitgeber trägt Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 15 %. Der Arbeitnehmer trägt die Differenz zum vollen Beitragssatz in der Rentenversicherung (2019: 18,6 %). Den Arbeitnehmeranteil am Beitrag zur Rentenversicherung zieht der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ab und leitet diesen mit seinen Abgaben an die Minijob-Zentrale weiter

[ ]  Ja, ich beantrage die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung.

(Bitte beiliegenden Befreiungsantrag ausfüllen!)

Der Arbeitgeber zahlt die Pauschalbeiträge. Die einmal beantragte Befreiung von der Rentenversicherung kann nicht rückgängig gemacht werden.

[ ]  Ich bin Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. Versorgungsempfänger nach Erreichen einer Altersgrenze und rentenversicherungsfrei. Eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ist deshalb nicht erforderlich.

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 Angaben 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. Vgl. auch die Erläuterungen zur Checkliste auf den folgenden Seiten.

**Erläuterungen**

**zur Checkliste für geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte**

**Allgemeines**

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, jeden Beschäftigten bei der Einzugsstelle anzumelden 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 Angaben zu machen und die dazu erforderlichen Unterlagen vorzulegen (§ 28 o SGB IV). Erteilt der Arbeitnehmer diese Auskünfte nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig oder legt er die entsprechenden Unterlagen nicht vollständig oder rechtzeitig vor begeht er eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem Bußgeld belegt werden kann (§ 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 bzw. ermöglichen. 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. Beitragsverfahrensverordnung gelten, müssen die Angaben des Arbeitnehmers durch entsprechende Nachweise (z.B. Immatrikulationsbescheinigung) belegt und durch seine Unterschrift bestätigt werden. Die Angaben sind gemäß der Beitragsverfahrensverordnung zu den Entgeltunterlagen zunehmen.

**Die Checkliste ersetzt weder die Anmeldung des geringfügig Beschäftigten noch den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem geringfügig Beschäftigten. Sie dient allein dem internen Gebrauch des Unternehmens bzw. als Nachweis des Unternehmens bei einer Überprüfung durch die Sozialversicherung. 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 € 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,**

die neben einer (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden (hierzu gehören auch Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, einen Bundesfreiwilligendienst oder einen 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 (Haupt-)Beschäftigung,

• zwischen Abitur und Freiwilligendienst oder Freiwilligem Wehrdienst (auch wenn anschließend die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist),

• während einer im Rahmen einer Hauptbeschäftigung bestehenden Elternzeit.

**Berufsmäßigkeit** liegt auch vor, wenn die beurteilende Beschäftigung zusammen mit Vorbeschäftigungszeiten bzw. Zeiten der Meldung der Arbeit- bzw. Ausbildungssuche bei der Arbeitsagentur im laufenden Kalenderjahr die Grenzen von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen übersteigt.

Zur **Berufsmäßigkeit** vgl. auch: Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung und der Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de).

**zu 3**

Für einen geringfügig entlohnten Beschäftigten sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung nur dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer Mitglied in einer 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 ein anderer Träger der Rentenversicherung im Nachhinein fest, dass wegen einer notwendigen Zusammenrechnung der geringfügigen Beschäftigung mit weiteren (Vor)-Beschäftigungen Versicherungspflicht vorliegt, tritt diese 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). Beiträge zur Sozialversicherung werden im Falle notwendiger Additionen grundsätzlich nicht mehr rückwirkend nachgefordert. Eine Ausnahme gilt gem. § 8 Abs. 2 Satz 4 für den Fall, dass 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 dem Arbeitgeber weder Vorsatz noch Fahrlässigkeit vorgeworfen wird.

(Hinweis für gleichzeitige Beschäftigungen im EU-Ausland: Sofern durch den Arbeitnehmer mitgeteilt wird, dass derzeit eine weitere Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit in einem Mitgliedstaat der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums oder in der Schweiz ausgeübt wird, sind die europarechtlichen Regelungen der Verordnung (EWG) Nr. 883/2004 zu beachten. Weitere Informationen hierzu unter [www.minijob-zentrale.de)](http://www.minijob-zentrale.de)).

**zu 5**

**Allgemeines**

Seit dem 01.01.2013 unterliegen Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450-€-Minijob) ausüben, grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rechtenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich aktuell auf 3,7 % des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers i.H.v. 15 % bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen im gewerblichen Bereich und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,7 %. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 € zu zahlen ist, soweit der Beschäftigte nicht bereits aufgrund anderer Tatbestände der Rentenversicherungspflicht unterliegt (z.B. Bezug von Arbeitslosengeld I, Kindererziehung, nicht erwerbsmäßige Pflege).

**Wirkung der Befreiung**

Der geringfügig entlohnte Beschäftigte kann die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung beantragen (§ 6 Abs. 1b SGB VI). Der Antrag muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erfolgen. Ein gestellter Befreiungsantrag ist vom Arbeitgeber mit dem Tag des Eingangs bei ihm zu versehen. Der Antrag ist nicht an die Minijob-Zentrale weiterzuleiten, sondern verbleibt in den Entgeltunterlagen des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber meldet die Daten zum Antrag auf Befreiung von Rentenversicherungspflicht an die Minijob-Zentrale im Rahmen des DEÜV-Verfahrens. Sofern die Minijob-Zentrale dem Befreiungsantrag nicht innerhalb eines Monats widerspricht, wirkt die Befreiung 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. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei Minijob-Zentrale folgt.

Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist für die gesamte Dauer der Beschäftigung bindend und kann nicht widerrufen werden. Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die trotz Zusammenrechnung 450 € nicht überschreiten, kann der Arbeitnehmer nur einheitlich die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen. Die einem Arbeitgeber gegenüber beantragte Befreiung gilt zugleich für die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitgeber, bei denen er gleichzeitig beschäftigt ist, über den Befreiungsantrag informieren.

Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze und Versorgungsbezieher nach Erreichen einer Altersgrenze (z.B. Ruhestandsbeamte) sind rentenversicherungsfrei und müssen sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

**Übergangsrecht**

Wird eine vor dem 01.01.2013 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung gleichzeitig mit einer nach dem 31.12.2012 geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt, sind aufgrund der differenziert zu betrachtenden versicherungsrechtlichen Beurteilung die Ausführungen der Minijob-Zentrale unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) zu beachten.

1. Zum nächstmöglichen Zeitpunkt [↑](#footnote-ref-1)
2. Freiwilligendienste sind z.B. der Bundesfreiwilligendienst, der freiwillige Wehrdienst, das freiwillige soziale oder ökologische Jahr. [↑](#footnote-ref-2)
3. Bitte die weiteren Angaben über die Meldung als Arbeit- oder Ausbildungssuchender ausfüllen. [↑](#footnote-ref-3)
4. Die erforderlichen Angaben können nach Aufruf des Dokuments am PC eingetragen, abgespeichert und ausgedruckt werden. [↑](#footnote-ref-4)