

# Checkliste\* für geringfügig entlohnt oder kurzfristig Beschäftigte

(Checkliste der BDA modifiziert durch StB Elmar Still, Stand 08/2009)



- Ein vollständig ausgefülltes und vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber unterschriebenes Exemplar senden Sie Bitte an Ihren Steuerberater Elmar Still, Windthorststr. 5, 99096 Erfurt ([www.StB-Still.de](http://www.StB-Still.de))
- Bei Bedarf sende ich Ihnen dieses Formular als Word-Dokument per eMail. Hier können die erforderlichen Angaben am PC eingetragen, abgespeichert und ausgedruckt werden. Anforderungen des Word-Dokumentes senden Sie per eMail Bitte an: [Kanzlei@StB-Still.de](mailto:Kanzlei@StB-Still.de)

## 1. Persönliche Angaben

Name, Vorname:

Anschrift:

Telefon:

Rentenversicherungsnummer:

Falls keine Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann:

Geburtsname:

Geschlecht:  weiblich  männlich

Geburtsdatum, Geburtsort:

Staatsangehörigkeit:

Bankverbindung auf die der Lohn überwiesen werden soll:

Bank

BLZ

Konto-Nr.

## 2. Beschäftigung Beginn und weitere Angaben

Die Beschäftigung bei der Firma:

beginnt am:

Beschäftigt als:

Entlohnung:

€ pro Stunde (Die abzurechnenden Stunden werden monatlich durch den Arbeitgeber an das Lohnbüro gemeldet. Die Abrechnung kann daher erst im Folgemonat erfolgen!)

€ Festbetrag für jeden Monat. Hierfür gilt folgende Ø Arbeitszeit als vereinbart wöchentlich                      Stunden oder monatlich                      Stunden  
 Urlaub, Feiertage, Krankheitsausfall und sonstige Ausfallzeiten sind, soweit gesetzlich zulässig, mit dem vereinbarten Lohn abgegolten

Lohnsteuer:  Lohnsteuerkarte mit der Lohnsteuerklasse                      mit                      Kindern wird vorgelegt.  
 Der Arbeitgeber trägt die Pauschale Lohnsteuer

### 3. Status bei Beginn der Beschäftigung

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Schülerin / Schüler                 | <input type="checkbox"/> Selbständige / Selbständiger                    |
| <input type="checkbox"/> Schulentlassene / Schulentlassener  | <input type="checkbox"/> Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer                   |
| <input type="checkbox"/> Studienbewerberin / Studienbewerber | <input type="checkbox"/> Beamtin / Beamter                               |
| <input type="checkbox"/> Studentin / Student                 | <input type="checkbox"/> Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer in der Elternzeit |
| <input type="checkbox"/> Wehr- / Zivildienstleistender       | <input type="checkbox"/> Arbeitslose / Arbeitsloser                      |
| <input type="checkbox"/> Hausfrau / Hausmann                 | <input type="checkbox"/> Arbeitslosengeld II / Hartz IV Empfänger        |
| <input type="checkbox"/> Sonstige:                           | <input type="checkbox"/> Sozialhilfeempfängerin / Sozialhilfeempfänger   |

Bitte Nachweis beifügen

### 4. Angaben zur gesetzlichen Krankenversicherung

Ich bin in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert.

- ja, bei (Krankenkasse):
- nein - Privatversichert bei (Krankenkasse):
- nein – weil:

### 5. 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 abgabenfreie – Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 400 € 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 400 € 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 zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

**6. Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit**

Der Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung kann auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichten (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI).

Der Arbeitgeber zahlt mit seiner pauschalen Abführung an die Bundesknappschaft u.a. auch 15 % des Arbeitslohnes in die Rentenversicherung des Arbeitnehmers. Durch den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung wird die Beitragsabführung auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag (derzeit 19,9 %) aufgestockt. Der Aufstockungsanteil (derzeit 4,9 %) wird im Rahmen der Lohnabrechnung vom Arbeitslohn einbehalten und mit abgeführt. Hierdurch steigern sich die späteren Rentenansprüche und jeder Arbeitsmonat zählt als Beitragsmonat für die Rentenversicherung. Weitere Informationen und Rat erhalten Sie bei den Beratungsstellen der Rentenversicherungsträger. Sollte der Arbeitslohn unter 155 Euro im Monat liegen, erhöht sich der Aufstockungsanteil des Arbeitnehmers, da der Mindestbeitrag zur Rentenversicherung 30,85 Euro beträgt.

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit wirkt für die gesamte Dauer der Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden.

Ich verzichte auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung.

- Ich verzichte **nicht** auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung. Es handelt sich um eine „normale“ geringfügige Beschäftigung. Der Arbeitgeber trägt die Pauschalabgaben zur Rentenversicherung. Der Arbeitnehmer trägt keine Beiträge.
- Ich verzichte auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung. Der Arbeitgeber zahlt die Pauschalabgaben. 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.
  - Verzicht ab dem Tag des Beschäftigungsbeginns
  - Verzicht ab dem Tag nach Eingang der Verzichtserklärung
  - Verzicht ab dem

Es besteht eine weitere geringfügige Beschäftigung, in der ich schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber auf die Rentenversicherungsfreiheit 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 Arbeitnehmer

---

Ort, Datum

---

Unterschrift Arbeitgeber

# Erläuterungen für den Arbeitgeber

## zum Personalfragebogen 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 muss dem Arbeitgeber dafür die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben machen (§ 28 o 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 der Personalfragebogen. Er 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. Der Personalfragebogen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Damit die Angaben als Dokumentation i.S.d. Beitragsüberwachungsverordnung (BÜVO) gelten, müssen die Angaben des Arbeitnehmers durch entsprechende Nachweise (z.B. Immatrikulationsbescheinigung) belegt werden.

### 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

Der Fragebogen ersetzt nicht den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem geringfügig Beschäftigten und erfüllt nicht vollständig die Voraussetzungen einer Niederschrift gem. § 2 Nachweisgesetz.

### zu 3

1. Die unter Punkt 3 aufgeführten Kriterien sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers relevant:
2. Schüler sind grundsätzlich in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III).
3. 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)
4. Selbständige und Beamte sind sozialversicherungsrechtlich wie Personen ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung zu behandeln.
5. Bei einer kurzfristigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber prüfen, ob es sich um eine berufsmäßige Beschäftigung handelt, sofern das Arbeitsentgelt 400 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, Arbeitslosenhilfe (in der Arbeitslosenversicherung besteht aber Versicherungsfreiheit, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt),
- kurzfristigen Beschäftigungen während des Bezugs von Sozialhilfe,
- Arbeitssuchenden, die beim Arbeitsamt gemeldet sind,
- kurzfristigen Beschäftigungen während unentgeltlicher Beurlaubung,
- kurzfristigen Beschäftigungen während des Wehr- oder Zivildienstes,
- zulässigen Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit.

### zu 4

Für einen geringfügig entlohnt Beschäftigten sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 11 Prozent an die Bundesknappschaft nur dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung (pflicht, familien- oder freiwillig) versichert ist.

### zu 5

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 Bundesknappschaft oder ein 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 Bundesknappschaft oder einen Träger der Rentenversicherung ein (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV).

Durch die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung zum 1. April 2003 werden Beiträge zur Sozialversicherung im Falle notwendiger Additionen also grundsätzlich nicht mehr – wie teilweise in der Vergangenheit geschehen – rückwirkend nachgefordert. Eine Ausnahme gilt nach Vereinbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger, wenn der Arbeitgeber es vorsätzlich oder fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt aufzuklären. In diesem Fall tritt die Versicherungspflicht rückwirkend ein mit der Folge, dass der bzw. die betroffenen Arbeitgeber Beiträge zur Sozialversicherung für die Vergangenheit nachzahlen müssen.

Der Personalfragebogen dient zum einen dazu, dem Arbeitgeber die Feststellung weiterer Beschäftigungen und die entsprechende sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers zu erleichtern. Zum anderen kann der Fragebogen 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. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Angaben des Arbeitnehmers korrekt ausgewertet hat.

#### **zu 6**

Um volle Ansprüche in der Rentenversicherung zu erwerben, kann der geringfügig entlohnt Beschäftigte auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI) und den Pauschalbeitrag bis auf die volle Beitragshöhe aufstocken.

Der Verzicht muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden. Die Erklärung wirkt 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 Rentenversicherungspflicht ab dem Tag, der dem Eingang der Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt, sofern der Arbeitnehmer keinen späteren Zeitpunkt bestimmt.

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit wirkt für die gesamte Dauer der Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die trotz Zusammenrechnung versicherungsfrei bleiben, kann der Arbeitnehmer nur einheitlich auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherungsfreiheit 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 Rentenversicherungsfreiheit schriftlich hinzuweisen (§ 2 Abs.1 Satz 4 NachwG). Der Hinweis kann auch im Arbeitsvertrag erfolgen.