Dieser Fragebogen dient der steuer- und versicherungsrechtlichen Beurteilung einer geringfügig entlohnten oder kurzfristigen Beschäftigung und ist als Nachweis zur Vorlage bei Betriebsprüfungen zu den Lohnunterlagen zu nehmen. Er entspricht dem seit 2011 erweiterten Anforderungskatalog der Beitragsverfahrensverordnung.

Erklärungsbogen für geringfügig Beschäftigte – Die grün markierten Bereiche auf den Seiten 1-3 und ggf. 4 sind von dem/der Beschäftigen bzw. Bewerber/in auszufüllen.

Ordnungs-/Personal-Nr.

PERSÖNLICHE ANGABEN

Name, Vorname, ggf. Geburtsname

weiblich ☐ männlich ☐ Geburtsdatum T T M M J J J J

Geburtsort, ggf. Kreis (nur auszufüllen, wenn keine Rentenversicherungs-Nr.)

Staatsangehörigkeit (nur auszufüllen, wenn keine Versicherungs-Nr.)

Anschrift / PLZ und Ort

Rentenversicherungsnummer

Anschrift / Straße

Steuerliche Identifikationsnummer

IBAN | BIC | Name des Geldinstituts

Höchster Schulabschluss

☐ ohne Schulabschluss ☐ Abitur/Fachabitur
☐ Haupt-/Volksschulabschluss
☐ Mittlere Reife/gleichwertiger Abschluss

Höchste Berufsausbildung

☐ ohne Ausbildungsabschluss
☐ Anerkannte Berufsausbildung
☐ Meister/Techniker/gleichwertiger Fachschulabschluss
☐ Diplom/Magister/Master/Staatsexamen
☐ Bachelor
☐ Promotion

Fragen zur Besteuerung (**Beantwortung nur erforderlich, falls vom Arbeitgeber ausdrücklich angefordert**)

Ich bin mit der Besteuerung nach individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen einverstanden bzw. werde eine Bescheinigung über den Lohnsteuerabzug vorlegen. ☐ Ja ☐ Nein

Wenn Sie keine individuelle Lohnbesteuerung wünschen, bitte angeben:
Ich bin mit der Pauschalbesteuerung zu meinen Lasten einverstanden. ☐ Ja ☐ Nein

Bitte geben Sie oben rechts Ihre steuerliche Identifaktionsnummer an.

Wenn „Nein", können Sie die Besteuerung nach Steuerklasse VI nur vermeiden, wenn der Arbeitgeber die Pauschalbesteuerung gem. § 40 a EStG anwendet. Dieser Steuerabzug kann im Einzelfall günstiger sein als Steuerklasse VI.

Angaben zum Beschäftigungsverhältnis

☐ geringfügig entlohnte Beschäftigung mit Entgelt bis 450 €/Monat. 1 2 6
Der Monatslohn ggf. **einschließlich** der rechnerisch verteilten Sonderzahlungen darf die Entgeltgrenze nicht übersteigen.

☐ geringfügig entlohnte Beschäftigung mit Beschäftigungsbeginn vor dem 1.1.2013 mit Entgelt bis zu 400 €/Monat. 3 6 15 16
Der Monatslohn ggf. **einschließlich** der rechnerisch verteilten Sonderzahlungen darf die Entgeltgrenze nicht übersteigen.

☐ kurzfristige Beschäftigung, befristet 4 6 8 37 39 40 41 47

☐ studentische Beschäftigung, befristet 26

Zeitraum der kurzfristigen bzw. studentischen Beschäftigung:
vom T T M M J J J J bis T T M M J J J J

☐ studentische Beschäftigung, unbefristet, 26
mit bis zu 20 Wochenstunden. (Nur für ordentlich Studierende. Die 26-Wochen-Grenze beachten!)

Beschäftigungsverhältnis ab: Eintrittsdatum T T M M J J J J | Berufsbezeichnung | Ausgeübte Tätigkeit

ggf. Änderungsvereinbarung ab 5: Datum T T M M J J J J

voraussichtl. wöchentliche Arbeitszeit 4 51: Stunden | Tage

voraussichtl. tägl. bzw. wö. Netto-/Bruttolohn[1] 6 37 47: EUR

vereinbarter Stundenlohn 5 47: EUR

ggf. hinzu zu rechnen 51: EUR | Std.-Lohn EUR

voraussichtl. Entgelt/Monat 21: EUR

ggf. voraussichtl. Sonderzahlung/en: EUR jährlich (gesamt)

ggf. hinzu-zu rechnen mtl. 23 51: EUR

ggf. steuerfreie Aufwandsentsch. mtl. bzw. jährlich[1] 25: EUR

regelmäß. Entgelt/Monat 23: EUR

Entgelt Jahresprognose ... 23a 51: EUR jährlich

Besteuerung
☐ nach individ. LSt-Abzugsmerkmalen 26 42 48
☐ Steuerklasse VI wg. Nichtvorlage IdNr. 42 48
☐ Einheitl. Pauschst. § 40a Abs. 2 EStG 45
☐ Pauschsteuer § 40a Abs. 1 od. 2a EStG 46 47 48

Nichtkirchensteuerpflicht ggf. auf gesondertem Vordruck nachweisen lassen.

1. Eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung „Minijob"**: (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) liegt vor, wenn das **Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 € nicht übersteigt.** Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Einsätze sind dabei unerheblich; **die monatliche Arbeitszeit wird jedoch ab 2015 durch den gesetzlichen Mindestlohn auf ca. 52 Std. begrenzt**, vgl. Nr. 5. Zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts vgl. Nrn. 21 bis 25. Beschäftigte mit einem Entgelt über 400 und weiterhin weniger als 450 €, für die bis zum 31.12.2014 die Übergangsregelungen der Gleitzone galten, sind ab dem 1.1.2015 als geringfügig Beschäftigte zu behandeln.
2. **Ab dem 1.1.2013 neu aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind grundsätzlich versicherungspflichtig in der Rentenversicherung.** Der Beschäftigte kann sich jedoch i.d.R. auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen; vgl. aber Nr. 17 und 18.
3. Bestehende Minijobs mit einem Beschäftigungsbeginn vor dem 1.1.2013 bleiben auch über den 31.12.2014 hinaus rentenversicherungsfrei, solange das Entgelt (auch zusammengerechnet aus mehreren Minijobs) weiterhin 400 € nicht übersteigt. Ab dem Übersteigen der Grenze von 400 € tritt auch für diese Beschäftigungen grundsätzlich 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; vgl. aber Nr. 17 und 18.
4. Eine **kurzfristige Beschäftigung** (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) liegt ab 2015 vor, wenn sie auf 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr begrenzt ist; soweit die Beschäftigung nicht als berufsmäßig ausgeübt gilt, ohne obere Entgeltgrenze. Im Lohnsteuerrecht gelten abweichende Vorschriften, vgl. Nr. 47.

Es handelt sich um eine bis zum 31.12.2018 befristete Ausweitung der Zeitgrenzen, ab dem 1.1.2019 gelten wieder die Zeitgrenzen von 2 Monaten bzw. 50 Arbeitstagen pro Kalenderjahr, beachten Sie auch Nr. 41.a. Vom „Dreimonats"- (bzw. „Zweimonats-")-zeitraum ist nur dann auszugehen, wenn die Beschäftigung regelmäßig an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt wird, sonst gilt der Zeitraum von 70 (bzw. 50) Tagen. Kurzfristige Beschäftigungen sind versicherungsfrei in allen Zweigen der Sozialversicherung; pauschale Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers fallen nicht an. Dies gilt auch dann, wenn die Voraussetzungen der geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt sind.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, wenn es sich um ein regelmäßig wiederkehrendes Arbeitsverhältnis handelt. Eine unmittelbar im Anschluss an eine geringfügig entlohnte (Dauer-)Beschäftigung vereinbarte kurzfristige Beschäftigung erfüllt i.d.R. nicht mehr die Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit. Bei einer kurzfristigen Beschäftigung ist zu prüfen, ob es sich um eine berufsmäßige Beschäftigung handelt, sofern das Arbeitsentgelt 450 € übersteigt, vgl. Nrn. 8 und 37 bis 41.

5. **Ab 1.1.2015 gilt für alle Beschäftigten der gesetzliche Mindestlohn** von 8,50 € pro Stunde bzw. der Branchen-Mindestlohn für Bereiche, die unter die Übergangsregelung bis zum 31.12.2016 fallen; Ausnahmen gelten lediglich z.B. für Jugendliche unter 18 Jahren. Dies kann in bestehenden Minijobs bei gleichbleibender Stundenzahl zur Überschreitung der Lohngrenze führen. Eine Minderung der Arbeitszeit mit Zustimmung des Beschäftigten ist im Wege einer sog. Änderungsvereinbarung möglich, die schriftlich vorliegen muss. Dieser Fragebogen allein ist hierfür nicht ausreichend.
6. Nach § 17 MiLoG gelten im gewerblichen Bereich für jeden geringfügig entlohnt und kurzfristig Beschäftigen **detaillierte Aufzeichnungspflichten über Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit.**

[1] Nichtzutreffendes streichen. | **Fußnote 51 verweist auf „AG-Merkblatt Mindestlohn".**

Bestell-Nr. 718-0115 · © ERIK-VERLAG
Ausgabe Januar 2015
Postfach 610139 · 10921 Berlin
Tel.: 030/615 30 09 · Fax 030/615 30 00

Dieser Vordruck wurde sorgfältig bearbeitet, er kann jedoch nur für Standardfälle gelten. Insbesondere können sich aufgrund neuer Gesetzgebung, Rechtsprechung oder durch das Schrifttum neue Prüfkriterien ergeben, für deren Beachtung jeder Anwender selbst verantwortlich ist.

UNAUSGEFÜLLTES ORIGINAL NUR ECHT MIT GRÜNEM RAND – SONST RAUBKOPIE!

STATUSERKLÄRUNG DER/DES BESCHÄFTIGTEN

Status der/des Beschäftigten außerhalb der in diesem Fragebogen betrachteten Beschäftigung.
Vom Bewerber persönlich auszufüllen: Bitte kreuzen Sie alle für Sie zutreffenden Sachverhalte an.
Sie sind verpflichtet, jede Änderung unaufgefordert und unverzüglich zu melden.

☐ Arbeitnehmer(in) in versicherungspflichtigem (Haupt-)beschäftigungsverhältnis [1] 18 28 30 39 46 — Nähere Angaben in der Tabelle „weitere Beschäftigungen". Soweit eine Zusammenrechnung erfolgt, ist ggf. Vorlage von Lohn-/Gehaltsabrechnungen notwendig.

☐ Arbeitnehmer(in) in der Elternzeit [1] 8 33 37 38 ☐ Arbeitnehmer(in) in unbezahltem Urlaub 8 37 38

☐ Beamtin/Beamter [2] 14 31 ☐ Beamtin/Beamter im Altersruhestand [2] 12 31

☐ Selbständige(r), nicht rentenversicherungspflichtig 34 ☐ Selbständige(r), rentenversicherungspflichtig [1] 34

☐ Mitglied berufsständischer Versorgungseinrichtung der freien Berufe (Apotheker, Anwalt, Architekt, Ingenieur etc.) 13 31

☐ Schüler(in) 9 31 43 – Bitte Schulbescheinigung vorlegen –

☐ Student(in) 10 26 31 43 – Bitte Immatrikulationsbescheinigung vorlegen – ☐ Praktikant(in) 11 26c – Bitte geben Sie unten in der letzten Zeile, unter „Sonstiges", die Art des Praktikums an –

☐ Schulabgänger(in) mit Studienabsicht 8 37 38 ☐ versicherungspflichtige(r) Werkstudent(in) [1] 29

☐ Schulabgänger(in) mit Berufsausbildungsabsicht 8 37 38 ☐ Universitätsabgänger vor Eintritt in das Berufleben 8 37 38

☐ Freiwillige(r) Wehrdienst-/Bundesfreiwilligendienstleistende(r) bzw. Jugendfreiwilligendienstleistende(r) – freiwilliges soziales oder ökolog. Jahr [1] [3] 8 29 32 39 — vom T T M M J J — bis T T M M J J

☐ Arbeits-/Ausbildungsplatzsuchende(r) 8 37 38

☐ Hausfrau/Hausmann (sonst nicht berufsmäßig tätig) 31 39 43 ☐ zur Zeit als versicherungspflichtige Pflegeperson tätig / erwerbe Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung [1]

☐ Vorruhestandsgeldbezieher(in) [1] 28 39

☐ Ich erhalte Versorgungsbezüge [2] 12 31 — Gilt nur für Versorgungsbezüge, die nicht in Vorruhestandsgeld bestehen. — ggf. nähere Bezeichnung

☐ Rentner(in) [2] [4] 12 31 43 — Art der Rente

☐ Sonstiges — nähere Bezeichnung

Sind Sie bei der Agentur für Arbeit als Arbeits-/Ausbildungsplatzsuchender gemeldet oder stehen Sie der Arbeitsvermittlung zur Verfügung? ☐ nein ☐ ja, und zwar: 8 33 37 38 41

☐ ohne Leistungsbezug ☐ mit Leistungsbezug: ☐ Arbeitslosengeld ☐ Arbeitslosengeld II „Hartz IV"

Bitte beachten Sie die Hinzuverdienstgrenzen und die Meldepflicht gegenüber dem Leistungsträger.

Krankenversicherung: ☐ gesetzlich (GKV) ☐ privatversichert (PKV) 7 — Name der Krankenversicherung — ☐ eigene Mitgliedschaft ☐ Familienversicherung [5]

[1] Wegen bereits vorliegender Rentenversicherungspflicht ist der Mindestbeitrag zur RV in der geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht zu berücksichtigen.
[2] Bitte einen geeigneten Nachweis vorlegen.
[3] Nichtzutreffendes streichen. Bitte auch die beabsichtigte Ableistung eintragen; vergleichbare Freiwilligendienste bitte unter „Sonstiges" näher bezeichnen.
[4] Bei Altersteilrentnern oder Erwerbsminderungsrentnern sind die individuellen Hinzuverdienstgrenzen zu beachten; sie können zu einer Kürzung bzw. zum Wegfall des Altersrentenanspruchs führen. Für Bezieher einer Vollrente wegen Alters vor Erreichen der Regelaltersgrenze und bei der Rente wegen voller Erwerbsminderung gilt seit 2013 eine Hinzuverdienstgrenze von 450 €.
[5] Für geringfügig beschäftigte Familienangehörige gilt seit 2013 eine Einkommensgrenze von 450 € für die beitragsfreie Familienversicherung der GKV.

7. Der pauschale Krankenversicherungsbeitrag entfällt für Beschäftigte, die privat krankenversichert sind (z.B. privat versicherte Selbständige oder Arbeitnehmer, Beamte, Beamtenpensionäre und deren in privaten Krankenversicherungen mitversicherte Familienmitglieder). Als Nachweis ist eine schriftliche Bestätigung der PKV zu den Lohnunterlagen zu nehmen.
8. Bei diesen Personenkreisen ist die Frage der Berufsmäßigkeit einer mehr als geringfügig entlohnten kurzfristigen Beschäftigung besonders zu prüfen, vgl. Nrn. 37 und 38. Berufsmäßigkeit liegt vor bei kurzfristigen Beschäftigungen:
   - während einer Elternzeit in einer Hauptbeschäftigung,
   - während unentgeltlicher Beurlaubung im Rahmen einer Hauptbeschäftigung,
   - von ausbildungs- oder arbeitssuchenden Beschäftigungslosen, die bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind
   - zwischen Schulentlassung bzw. Abschluss des Studiums und Eintritt in das Berufsleben,
   - zwischen Schulentlassung und Ableistung eines Bundesfreiwilligendienstes oder freiwilligen Wehrdienstes,
   - zwischen Schulentlassung und Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres bzw. vergleichbaren Freiwilligendienstes (z.B. Freiwilligendienst „WELTWÄRTS" oder „Incoming"
   - auch zwischen einem Freiwilligendienst und einem beabsichtigtem Studium kann sich Berufsmäßigkeit ergeben.

   Wegen der unterschiedlich zu beurteilenden Fallkonstellationen ist die Frage der Berufsmäßigkeit hierbei stets im Einzelfall zu klären.
9. Schüler sind in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei; für Schüler unter 18 Jahren und ohne Berufsabschluss gilt der Mindestlohn nicht.
10. Bei Studenten bestehen Besonderheiten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, vgl. Nr. 26.
11. Für Praktikanten ergeben sich je nach Art des Praktikums Besonderheiten in Bezug auf daneben ausgeübte Beschäftigungen. Bitte beachten Sie die Hinweise unter Nr. 26c.
12. Bezieher einer Vollrente wegen Alters, Ruhestandsbeamte (nach Erreichen der Altersgrenze) und Bezieher einer berufsständischen Altersversorgung sind nach § 5 Abs. 4 SGB VI rentenversicherungsfrei, so dass sie bei Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht der Rentenversicherungspflicht unterliegen.
13. Arbeitnehmer, die Pflichtmitglied in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind und nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte, *berufsständische* Beschäftigung aufnehmen, unterliegen in dieser Beschäftigung der Rentenversicherungspflicht, von der sie sich nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI oder § 6 Abs. 1b SGB VI auf Antrag befreien lassen können. Bei jeder Aufnahme einer neuen geringfügigen Beschäftigung eines bereits nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreiten Mitglieds einer berufsständischen Versorgungseinrichtung ist stets ein neues Befreiungsverfahren durchzuführen.

    Handelt es sich bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung hingegen um eine berufsfremde Beschäftigung, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in der allgemeinen Rentenversicherung.

    Im Fall der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI sind sie Rentenversicherungsbeiträge an die berufsständische Versorgungseinrichtung zu leisten.
14. Beamte und Beamtinnen sind in einer geringfügig entlohnten Zweitbeschäftigung ebenfalls rentenversicherungsfrei, wenn die Gewährleistung der Versorgungsanwartschaft aus der Hauptbeschäftigung auf die Zweitbeschäftigung erstreckt wird. Voraussetzung hierfür ist, dass die Zweitbeschäftigung *öffentlichen Belangen* oder *dienstlichen Interessen* dient.

Weitere Beschäftigungen

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte „450-Euro-Minijobber":
Weitere Beschäftigungsverhältnisse neben dieser Beschäftigung ☐ bestehen nicht ☐ bestehen wie unten angegeben: 27 28 30

Arbeitgeber Firma/Institution (Name, ggf. Anschrift) – Fortsetzung ggf. auf gesondertem Blatt –	Beschäftigungsbeginn	Die Beschäftigung ist	regelmäßiges monatl. Brutto-Arbeitsentgelt
	T T M M J J	☐ geringfügig entlohnt ☐ nicht geringfügig entlohnt	
	T T M M J J	☐ geringfügig entlohnt ☐ nicht geringfügig entlohnt	
	T T M M J J	☐ geringfügig entlohnt ☐ nicht geringfügig entlohnt	

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Wenn weitere *geringfügig entlohnte* Beschäftigungen „Minijobs" bestehen:

Haben Sie in einem *bestehenden* Minijob mit Beschäftigungsbeginn vor dem 1.1.2013 auf die Rentenversicherungsgsfreiheit verzichtet? ☐ Ja ☐ Nein
Wenn ja, ist die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach neuen Recht *nicht möglich*. 17

Haben Sie in einem *bestehenden* Minijob bereits einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt? ☐ Ja ☐ Nein
Wenn ja, wirkt sich Ihr Antrag auf jeden neu aufgenommenen Minijobs aus.

Rentenversicherungspflicht und Antrag auf Befreiung 17 18 19

Nicht relevant für Bezieher einer Vollrente wegen Alters, Ruhestandsbeamte und Bezieher einer berufsständischen Altersversorgung 12 . Weitere Ausnahmefälle unter den Nrn. 13 14

Seit 2013 ist jeder neu aufgenommene Minijob grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Auch vor 1.1.2013 bereits bestehende Minijobs werden versicherungspflichtig, sobald der Gesamtverdienst – ggf. aus mehreren Minijobs zusammengerechnet – die Grenze von 400 € überschreitet. Durch die neue Beitragspflicht vermindert sich der ausgezahlte Lohn. Die Höhe des Arbeitnehmeranteils ergibt aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers und dem vollen Rentenversicherungsbeitrag:

Arbeitsentgelte ab 175 € monatlich: Die Höhe des Arbeitnehmerbeitrags beträgt 3,7 % (in Privathaushalten allerdings 13,7 %). Bei einem Verdienst von 450 € ergibt sich z.B. **monatlich ein eigener Beitrag von 16,65 € (bei Beschäftigung im Privathaushalt allerdings 61,65 €).**

Arbeitsentgelte unter 175 € monatlich: Es ist in der Regel ein Mindestbetrag zu entrichten. Der Mindestbeitrag errechnet sich aus 18,7 % von 175 € und beträgt 32,73 €. Bei einem Verdienst bis 175 € zahlen Sie die Differenz zwischen dem Arbeitgeberbeitrag und dem Mindestbeitrag von 32,73 €. Bei einem Monatsverdienst von z. B. 100 € beträgt der Arbeitnehmeranteil 17,73 € (27,73 € für Beschäftigte in Privathaushalten). Sofern Sie jedoch bereits aufgrund anderer Tatbestände rentenversicherungspflichtig sind, ist nur der (niedrigere) tatsächliche Beitragsanteil zu entrichten.

Als geringfügig Beschäftigte/r haben Sie die Möglichkeit, sich durch schriftlichen Antrag gegenüber dem Arbeitgeber von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. (Dies gilt allerdings nur dann, wenn kein Minijob nach altem Recht besteht, in dem Sie freiwillig für die Rentenversicherungspflicht optiert haben und bereits eigene Beiträge zahlen, siehe Frage oben.) **Ein Muster des Antragsformulars mit Hinweisen zu den Folgen der Befreiung finden Sie auf der Folgeseite.** Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kann jederzeit, also auch noch während der laufenden Beschäftigung, beantragt werden. Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Antrag beim Arbeitgeber eingeht, frühestens ab Beschäftigungsbeginn.

☐ Nein, ich möchte mich **nicht** von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.
Der Beitragsanteil wird von Ihrem Entgelt einbehalten.

☐ Ja, ich möchte die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen.

☐ Das entscheide ich später.
Der Beitragsanteil wird ggf. zunächst von Ihrem Entgelt einbehalten.

FÜR KURZFRISTIG BESCHÄFTIGTE

Im laufenden Kalenderjahr habe ich bereits eine/mehrere befristete Beschäftigung(en) ausgeübt oder war als Beschäftigungslose(r) arbeits- bzw. ausbildungssuchend gemeldet. ☐ Nein ☐ Ja, und zwar: 41

Im laufenden Kalenderjahr habe ich eine/mehrere Beschäftigung(en) im Ausland ausgeübt (einschließlich der Beschäftigungszeiten mit Arbeitsentgelt bis zu 450 € im Monat) ☐ Nein ☐ Ja, und zwar: 40

Für ausländische Arbeitnehmer: Ich übe derzeit eine Beschäftigung bzw. eine selbständige Tätigkeit im Ausland aus (Wenn keine Bescheinigung A1 vorgelegt werden kann, ist vorab vom AG das anzuwendende Recht zu klären) ☐ Nein ☐ Ja, und zwar:

Beschäftigung bei Firma/Institution (Anschrift) bzw. Ort selbst. Tätigkeit – bei Zeiten im Ausland ohne Angabe zu Arbeitstagen – bei Leistungsbezug n. SGB III oder SGB II bitte Art u. Zeitraum angeben	Beginn und Ende der Beschäftigung/Tätigkeit bzw. Meldung als Arbeits- bzw. Ausbildungssuchende(r) von	bis	Tatsächliche Arbeitstage in diesem Zeitraum	Arbeitstage pro Woche
	T T M M J J	T T M M J J		
	T T M M J J	T T M M J J		
	T T M M J J	T T M M J J		

Erklärung der/des Beschäftigten zur Wahrheits- und Auskunftspflicht:

Ich versichere, dass die gemachten Angaben der Wahrheit entsprechen. Ich verpflichte mich, meinem Arbeitgeber alle Änderungen, insbesondere die Aufnahme weiterer Beschäftigungen, unverzüglich mitzuteilen.

Sofern sich im Nachhinein die Vorlage weiterer Unterlagen als notwendig erweisen sollte, werde ich diese nachreichen.

Hinweis: Der Arbeitgeber ist zur sozialversicherungsrechtlichen Einordnung des Arbeitnehmers verpflichtet. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber die dazu erforderlichen Angaben machen und die entsprechenden Unterlagen vorlegen (§ 28o 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).

Sollte der Arbeitgeber mit einer Abgabennachforderung oder erhöhten Sozialversicherungsbeiträgen belastet werden, die darauf beruhen, dass ein Arbeitnehmer seiner 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.

Ort	Datum	Unterschrift der/des Beschäftigten
	T T M M J J J J	

Arbeitgeberstempel	Datum	Unterschrift des Arbeitgebers/Sachbearbeiters
	T T M M J J J J	

Eintritt	Anmeldung	Austritt	Abmeldung
T T M M J J	T T M M J J	T T M M J J	T T M M J J

Hinweis/Zeichen des Arbeitgebers/Sachbearbeiters

Zentrale Melde- und Einzugsstelle für geringfügige Beschäftigungen ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Verwaltungsstelle Cottbus – Minijob-Zentrale –. Die einheitliche Pauschsteuer nach § 40a Abs. 2 EStG ist ebenfalls an diese Einzugsstelle zu melden und abzuführen.

Hinweise zu den möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Quelle: Originaltext des Merkblatts der Minijobzentrale, Stand 21.07.2014, mit Änderungen zum 1.1.2014 –
www.minijob-zentrale.de > Download-Center > Formulare und Anträge zu Minijobs im gewerblichen Bereich –

Allgemeines

Seit dem 1. Januar 2013 unterliegen Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450-Euro-Minijob) ausüben, grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich auf 3,7 % (bzw. 13,7 % bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 % bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen im gewerblichen Bereich/ bzw. 5 % bei solchen in Privathaushalten) 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.

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 Erwerbsminderung,
- den Anspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung und
- die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (z.B. 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 seinem Arbeitgeber 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 geringfügigen 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. Anderenfalls 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 entlohnt 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 % (bzw. 5 % bei Beschäftigungen in 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 Auskunfts- 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 Versicherungsnummer der Rentenversicherung bereithalten.*

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI)

ARBEITNEHMER/IN

Name	
Vorname	
Rentenversicherungsnummer	

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 oben stehenden Hinweise aus 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.

Ort	Datum (T T M M J J J J)	Unterschrift des Arbeitnehmers*)

*) Bei Minderjährigen zusätzlich Unterschrift des gesetzlichen Vertreters.

ARBEITGEBER

Arbeitgeberstempel

Betriebsnummer

Der Befreiungsantrag ist bei mir/uns eingegangen am: Datum (T T M M J J J J)

Die Befreiung wirkt ab dem: Datum (T T M M J J J J)

Datum (T T M M J J J J)	Unterschrift des Arbeitgebers/Sachbearbeiters

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Minijob-Zentrale die Befreiung spätestens innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertagen) nach Eingang des Befreiungsantrages anzuzeigen. Die Anzeige erfolgt mit der Anmeldung zur Sozialversicherung unter Angabe der Beitragsgruppe „5" im Feld Rentenversicherung. Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und nicht an die Minijob-Zentrale zu senden.

Weitere Hinweise zur Sozialversicherung

(Änderungen ab 1.1.2015 sind durch grünen Hintergrunddruck hervorgehoben.)

15. Arbeitnehmer in einer vor dem 1.1.2013 bestehenden geringfügig entlohnten Beschäftigung bleiben auch weiterhin in dieser Beschäftigung rentenversicherungsfrei. Wie bisher kann dieser Personenkreis durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten und damit die Versicherungspflicht wählen. Diese Regelungen sind zeitlich nicht befristet.

16. Die Rentenversicherungsfreiheit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach altem Recht bleibt auch bestehen, wenn nach dem 31.12.2012 eine weitere grundsätzlich rentenversicherungspflichtige geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgenommen wird, sofern zusammengerechnet die Entgeltgrenze von 400 € nicht überschritten wird.

17. Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist nicht möglich, wenn zuvor auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet wurde bzw. sofern noch eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung nach altem Recht besteht, in der für die Rentenversicherungspflicht optiert wurde. Die Verzichtserklärung verliert ihre Wirkung erst dann, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr ausgeübt wird. Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf, kann er sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen; im Falle der Neubeschäftigung bei demselben Arbeitgeber ist jedoch eine mehr als zweimonatige Unterbrechung notwendig.

18. Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn es sich bei der Beschäftigung um eine zweite bzw. weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung handelt, für die ohnehin Zusammenrechnung und volle Versicherungspflicht gilt, vgl. Nr. 28.

19. Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht verliert seine Wirkung erst dann, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr ausgeübt wird. Sofern danach eine neue geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufgenommen wird, muss der Befreiungsantrag erneut gestellt werden, auch wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige Beschäftigung anschließt. Bei Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber gilt allerdings eine Zwei-Monats-Frist.

20. Der Arbeitgeber hat für geringfügig Beschäftigte pauschale Versicherungsbeiträge abzuführen: Im gewerblichen Bereich 15 % RV- und grundsätzlich 13 % KV-Beitrag; für ausschließlich im Privathaushalt Beschäftigte 5 % RV- und grundsätzlich 5 % KV-Beitrag. Der Pauschalbeitrag zur KV ist nur zu entrichten, wenn der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert ist (Pflicht-, Familien- oder freiwillige Versicherung). Der Pauschalbeitrag zur RV ist auch zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer eigene Pflichtbeiträge zur RV aufzubringen hat.

21. Das regelmäßige Arbeitsentgelt einer geringfügig entlohnten Beschäftigung kann stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres neu ermittelt werden, damit der Zeitraum aus der für 12 Monate anzustellenden vorausschauenden Jahresbetrachtung dem abrechnungstechnisch relevanten Kalenderjahr entspricht. Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, so gilt für diesen Kalendermonat ebenfalls die Entgeltgrenze von 450 €.

22. Ist die Beschäftigung jedoch auf weniger als einen Monat befristet, ist weiterhin von einem anteiligen Monatswert auszugehen; der wie folgt zu ermitteln ist: 1/30 von 450 € (= 15,00 €) x Anzahl der Kalendertage.

23. Bei der Prüfung, ob das Entgelt 450 €/Monat nicht übersteigt, ist nicht nur von dem monatlich gezahlten Entgelt auszugehen, sondern es sind auch regelmäßig geleistete Sonderzahlungen zu berücksichtigen. Hierzu ist eine Durchschnittsberechnung vorzunehmen: Einmalzahlungen sind rechnerisch gleichmäßig auf die gesamte Beschäftigungszeit, i.d.R. auf den Zeitraum von 12 Monaten, aufzuteilen und dem laufenden Entgelt hinzuzurechnen.

23.a Bei schwankenden Arbeitsentgelten im Rahmen einer Dauerbeschäftigung und sofern keine unverhältnismäßigen Schwankungen des Entgelts vorliegen, kann die Jahresprognose zur Prüfung der Entgeltgrenze anstelle auf das regelmäßige monatliche Entgelt auf die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 € abgestellt werden. Bei kürzeren Beschäftigungszeiten als 12 Monaten ist die Entgeltgrenze entsprechend zu reduzieren. Näheres im Merkblatt Mindestlohn.

Im Falle einer flexiblen Arbeitszeitregelung sind die Ausführungen unter 2.2.1.3 (Zeitguthaben) und 2.2.1.4 (Wertguthaben) der Geringfügigkeitsrichtlinien vom 12.11.2014 zu beachten.

24. Grundsätzlich gilt: Sofern der Gesamtumfang der Arbeitnehmer-Tätigkeit des Beschäftigten die monatliche Entgeltgrenze von 450 € nicht übersteigt, ist diese für den Arbeitnehmer versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Seit 2013 ist Rentenversicherungsfreiheit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nur noch auf Grund Bestandsschutzregelung, einem Antrag auf Befreiung von der RV-Pflicht oder persönlichem Status gegeben.

25. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 und 26 a EStG genannten steuerfreien Einnahmen gehören nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Die Freibeträge gelten ausschließlich im Bereich öffentlich-rechtlicher, religiöser oder gemeinnütziger Einrichtungen für nebenberufliche „ehrenamtliche" Tätigkeiten. Für Sporttrainer, Chorleiter, Ausbilder und Erzieher und Personen, die nebenberuflich die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen ausüben, gilt eine **Übungsleiterpauschale von 2.400 €** pro Kalenderjahr, für die übrigen ehrenamtlichen Tätigkeiten eine **Ehrenamtspauschale von 720 €**.

Die jährlichen Freibeträge können einmalig oder als monatlich gleichmäßige Teilbeträge (z.B. 200 € bzw. 60 €) in Abzug gebracht werden. Grundsätzlich kann die Übungsleiterpauschale nicht neben der Ehrenamtspauschale angesetzt werden.

26. **Studenten** – mit Ausnahme von Praktikanten – können grundsätzlich eine oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander ausüben, solange der regelmäßige Gesamtverdienst aus den Beschäftigungen 450 € monatlich nicht übersteigt erfüllt.

Bei der Beschäftigung von Studenten dürfte jedoch die Anwendung der besonderen Vorschriften für die studentisch Beschäftigten einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vorzuziehen sein. Dazu wäre notwendig, eine Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt ab 450,01 € zu vereinbaren, wobei eine nur eine Besteuerung nach individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen in Frage kommt. Bei einem Arbeitsentgelt von bis zu 907,00 € monatlich fällt z.B. in Steuerklasse I keine Lohnsteuer an. Gegenüber den Pauschalabgaben von i.d.R. 30 % für geringfügig Beschäftigte hat der Arbeitgeber für ordentlich Studierende in einer Nebenbeschäftigung lediglich 9,45 % RV-Beitrag abzuführen, denn Studenten sind nur rentenversicherungspflichtig; im Bereich der Kranken-, Pflege- u. Arbeitslosenversicherung gelten besondere Vorschriften über die Versicherungsfreiheit (Auszug):

26.a Personenkreis: Versicherungsfrei sind an einer Hochschule oder einer sonstigen, der wissenschaftlichen oder fachlichen Ausbildung dienenden Schule ordentlich Studierende, die während der Dauer ihres Studiums gegen Entgelt beschäftigt sind. Bitte beachten Sie, dass dieser Personenkreis durch Gesetzgebung und Rechtsprechung eingeschränkt ist und nicht jeder Studierende unter die Sonderbestimmung fällt: z.B. sind Doktoranden und Gasthörer ausgeschlossen.

26.b Zeitliche Beschränkung: Voraussetzung für die Versicherungsfreiheit der Beschäftigung ist darüber hinaus, dass die Zeit und die Arbeitskraft des Studierenden überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird. Man geht im Allgemeinen davon aus, dass die Beschäftigung wöchentlich 20 Arbeitsstunden nicht übersteigen darf. Ausnahmefälle hiervon sind unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Insbesondere gelten für befristete Arbeitsverhältnisse bis zu 2 Monaten und Arbeitsverhältnisse, die auf die Semesterferien beschränkt sind, Sonderbestimmungen. Es ist jedoch stets darauf zu achten, dass hinsichtlich der Arbeitszeit der Gesamtumfang der Beschäftigung des Studenten maßgeblich ist. Etwaige Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern sind also miteinzurechnen!

26.c Für Praktikanten gelten besondere Bestimmungen. Dabei ist zu unterscheiden zwischen in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Vor- und Nachpraktika, die als Berufsausbildung gelten und solchen, die nicht vorgeschrieben sind. Darüber hinaus gelten für ein während des Studiums abgeleistetes Zwischenpraktikum andere Grundsätze als für ein Vor- bzw. Nachpraktikum. Dieses hat zudem Auswirkung auf neben einem Praktikum ausgeübte Tätigkeiten. Die differenzierten Kriterien zur Bestimmung der Versicherungspflicht bzw. -freiheit in solchen Fällen können im Rahmen dieses Vordrucks nicht behandelt werden und sind daher stets gesondert anhand der Geringfügigkeits-Richlinien zu prüfen.

27. Zur Beurteilung der Einhaltung der Entgeltgrenze sind mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie in Privathaushalten oder im betrieblichen Bereich ausgeübt werden.

28. Werden neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt)-Beschäftigung (dies kann auch eine Beschäftigung in der Gleitzone sein) bzw. neben dem Bezug von sozialversicherungspflichtigem Vorruhestandsgeld bei einem anderen Arbeitgeber mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, dann scheidet lediglich für **eine** geringfügig entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung aus. Die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind mit der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen, mit der Folge der allgemeinen Versicherungspflicht in der KV-, PV- und RV. Ausgenommen von der Zusammenrechnung wird dabei diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung, die zeitlich zuerst aufgenommen wurde.

29. Zeiten der Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres bzw. des Bundesfreiwilligendienstes *und in der Rentenversicherung versicherungspflichtige Beschäftigungen als Werkstudent* zählen ebenfalls zu den ‚nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigungen', mit der Folge, dass nur eine einzige geringfügig entlohnte Beschäftigung aus der Zusammenrechnung ausscheidet, vgl. Nr. 28.

30. In der Arbeitslosenversicherung werden nicht geringfügige versicherungspflichtige Beschäftigungen und geringfügig entlohnte Beschäftigungen nicht zusammengerechnet, so dass die geringfügig entlohnten Beschäftigungen versicherungsfrei bleiben. Neben der Ausübung einer arbeitslosenversicherungsfreien Hauptbeschäftigung, z.B. als Beamter, werden allerdings mehrere ausgeübte geringfügige Beschäftigungen auch im Bereich der Arbeitslosenversicherung zusammengerechnet.

31. Die Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigungen mit einer Hauptbeschäftigung betrifft nur sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigungen. Im Haupterwerb nicht sozialversicherungspflichtige Beamte, aber auch Pensionäre, Rentner, sonst nicht berufsmäßig tätige Hausfrauen oder

–männer sowie Schüler und Studenten können mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander ausüben, solange der regelmäßige Gesamtverdienst aus diesen Beschäftigungen 450 € nicht übersteigt.

Gleiches gilt im Bereich der Rentenversicherung für in einer berufsständischen Beschäftigung von der Versicherungspflicht zugunsten einer berufsständischen Versorgungseinrichtung befreiten Personen.

32. Auch die neben Ableistung von freiwilligem Wehrdienst ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind versicherungsfrei*, solange der regelmäßige Gesamtverdienst aus diesen Beschäftigungen 450 € nicht übersteigt. Dies gilt auch für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, die beim bisherigen Arbeitgeber ausgeübt wird.

33. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen während der Elternzeit oder neben dem Bezug von Leistungen nach dem SGB III oder SGB II (z.B. Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II „Hartz IV") sind versicherungsfrei*, solange der regelmäßige Gesamtverdienst aus diesen Beschäftigungen 450 € nicht übersteigt. Diese Möglichkeit betrifft jedoch nur geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigungen. Nicht darunter fallen tageweise Beschäftigungen, die die Merkmale der kurzfristigen Beschäftigung erfüllen, siehe Nr. 37.

34. Eine Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einer selbständigen Tätigkeit erfolgt nicht; es werden auch im Hinblick auf die Rentenversicherungspflicht bestimmter Selbständiger einerseits nur mehrere Beschäftigungen und andererseits nur mehrere selbständige Tätigkeiten zusammengerechnet, nicht aber Beschäftigungen und selbständige Tätigkeiten. Eine oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind versicherungsfrei*, solange der regelmäßige Gesamtverdienst aus diesen insgesamt regelmäßig 450 € nicht übersteigt.

35. Bei den unter Nr. 31 bis 34 genannten Personenkreisen sind zur Prüfung der Entgeltgrenze jeweils nur die Entgelte der geringfügig entlohnten Beschäftigungen bzw. selbständigen Tätigkeiten zusammenzurechnen. Bei Überschreiten der Entgeltgrenze von 450 € tritt ausnahmslos in allen – für sich betrachtet – geringfügig entlohnten Beschäftigungen Versicherungspflicht in der RV, KV, PV und AV nach allgemeinen Regeln ein. Zu Studenten vgl. aber Nr. 26.

36. Bei der Prüfung der Entgeltgrenze einer geringfügigen entlohnten Beschäftigung ist eine Zusammenrechnung nicht vorzunehmen, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer kurzfristigen Beschäftigung zusammentrifft.

37. **Bei einer kurzfristigen Beschäftigung ist stets prüfen, ob es sich um eine berufsmäßige Beschäftigung handelt, sofern das Arbeitsentgelt 450 € übersteigt.** Eine kurzfristige Beschäftigung ist nicht mehr versicherungsfrei, wenn sie als berufsmäßig ausgeübt gilt. Sofern Berufsmäßigkeit vorliegt, besteht ohne Rücksicht auf die Dauer der Beschäftigung Versicherungspflicht, wenn das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 450 € bzw. wöchentlich 105 € überschreitet. Bei tageweiser Beschäftigung ist dabei von einer täglichen Entgeltgrenze von 15,00 € auszugehen, aufgrund des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € wären das max. 1 ¾ Arbeitsstunden.

38. Berufsmäßigkeit kann sich aufgrund des Status des Beschäftigten oder aufgrund seines Erwerbsverhaltens ergeben. Berufsmäßigkeit ist für folgende Personen ohne weitere Prüfung anzunehmen für: Beschäftigungslose, die als ausbildungs- oder arbeitssuchend bei der Arbeitsagentur gemeldet sind, Arbeitnehmer in Elternzeit oder unbezahltem Urlaub, Schulabgänger, Absolventen eines Studiums, Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung vor Aufnahme eines Studiums und Personen in Zeiten vor Ableistung von freiwilligem Wehrdienst, Bundesfreiwilligendienst und anderen Freiwilligendiensten; vgl. Nr. 8 auf Seite 2.

39. Nicht als berufsmäßig gelten kurzfristige Beschäftigungen, die nur gelegentlich z.B. von Schülern, sonst nicht berufstätigen Hausfrauen oder -männern, *neben* einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung, *neben* dem freiwilligen Wehrdienst oder Bundesfreiwilligendienst, *neben* einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr bzw. vergleichbaren Freiwilligendienst, *neben* dem Bezug von Vorruhestandsgeld oder einer Rente ausgeübt werden. Hierzu gehören auch gelegentliche Beschäftigungen zwischen Schulabschluss und anschließendem Studium bzw. anschließender Fachschulausbildung.

40. Berufsmäßigkeit tritt unabhängig von vorgenannten Statusmerkmalen stets ein, wenn die zu beurteilende Beschäftigung zusammen mit Vorbeschäftigungszeiten bzw. Zeiten der Arbeits- bzw. Ausbildungssuche bei der Arbeitsagentur im laufenden Kalenderjahr die Grenze von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen übersteigt. Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit aufgrund des Erwerbsverhaltens sind auch Beschäftigungszeiten im Ausland zu berücksichtigen, in diesem Fall sind auch Beschäftigungen mit einem monatlichen Entgelt bis zu 450 € anzurechnen.

Wegen unterschiedlicher Fallkonstellationen ist die Frage der Berufsmäßigkeit im Einzelfall zu prüfen. Hinweise finden Sie in den Geringfügigkeits-Richtlinien vom 12.11.2014 und der **Entscheidungshilfe zur Berufsmäßigkeit** unter www.minijob-zentrale.de

41. Bei der Prüfung der Zeitgrenzen der kurzfristigen Beschäftigung innerhalb des Kalenderjahres sind die Zeiten aller kurzfristigen Beschäftigungen zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie geringfügig entlohnt oder mehr als geringfügig entlohnt sind. Dies gilt auch dann, wenn die Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden.

Zeiten des Bezugs von Leistungen nach dem SGB III oder SGB II (z.B. Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II „Hartz IV") bzw. Zeiten der Meldung als Arbeits- bzw. Ausbildungssuchende(r) bei der Arbeitsagentur stehen solchen Beschäftigungszeiten gleich.

41.a Hinsichtlich der Besonderheiten von kalenderjahrüberschreitenden kurzfristigen Beschäftigungen 2014/2015 und 2018/2019 sind die Ausführungen unter 2.5.1 und 2.5.2 der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 12.11.2014 zu beachten.

Hinweise zur Besteuerung

42. Eine geringfügige Beschäftigung, für die Pauschalbesteuerung in Betracht kommt, kann grundsätzlich auch individueller Besteuerung unterworfen werden.

43. Sofern außer der geringfügigen Beschäftigung kein weiterer dem Lohnsteuerabzug unterliegender Haupterwerb vorliegt, z.B. bei Rentnern, Schülern und Studenten, ist die individuelle Besteuerung zu empfehlen, denn bei einem Arbeitsentgelt von bis zu 450 € monatlich fällt in der Steuerklasse I ohnehin keine Lohnsteuer an.

44. Pauschalbesteuerung gem. § 40a Abs. 2 und 2a: Pauschalierungsfähig ist eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, wenn der monatliche Arbeitslohn aus dieser Beschäftigung 450 € nicht übersteigt. Hinsichtlich der Höhe der Pauschalsteuer ist zu unterscheiden:

45. Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt einer geringfügigen Beschäftigung den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung i.H.v. 15 % oder 5 % zu entrichten, kann pauschale Lohnsteuer einschließlich SolZ und Kirchensteuer (Einheitliche Pauschsteuer) mit einem Steuersatz i.H.v. 2 % des Arbeitsentgelts erhoben werden (§ 40a Abs. 2). Diese Pauschsteuer ist auch für Arbeitnehmer zu erheben, die keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehören. Die einheitliche Pauschsteuer ist zusammen mit den pauschalen RV- und ggf. KV-Beiträgen an die Knappschaft-Bahn-See/Verwaltungsstelle Cottbus – „Minijob-Zentrale" – zu melden und abzuführen.

46. Hat der Arbeitgeber für das Entgelt einer geringfügigen Beschäftigung den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung i.H.v. 15 % oder 5 % nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz i.H.v. 20 % des Arbeitsentgelts erheben (§ 40a Abs. 2a). Ist eine – für sich gesehen – geringfügige Beschäftigung z.B. wegen Zusammenrechnung versicherungspflichtig, so bleibt sie pauschalierungsfähig, soweit der monatliche Arbeitslohn aus dieser Beschäftigung 450 € nicht übersteigt. Im Gegensatz zur Sozialversicherung wird bei der Lohnsteuerpauschalierung jedes Beschäftigungsverhältnis für sich betrachtet, es erfolgt keine Zusammenrechnung. Diese Pauschsteuer ist – zzgl. SolZ und pauschaler Kirchensteuer – im Rahmen der Lohnsteuer-Anmeldung an das Finanzamt zu melden und zu entrichten.

47. Pauschalbesteuerung gem. § 40a Abs. 1: Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber nur gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird. Dabei darf die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigen; der Arbeitslohn darf während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich 62 € je Arbeitstag nicht übersteigen. Für die kurzfristige Beschäftigung gilt eine obere Stundenlohngrenze von 12 € je Stunde.

Wird die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich, so gilt die Höchstgrenze pro Arbeitstag nicht, die Stundenlohngrenze von 12 € und die Begrenzung der Beschäftigungsdauer bleiben jedoch bestehen. Diese Ausnahmeregelung setzt voraus, dass das Dienstverhältnis dem Ersatz einer ausgefallenen oder dem akuten Bedarf einer zusätzlichen Arbeitskraft dient. Die Beschäftigung von Aushilfskräften, deren Einsatzzeitpunkt längere Zeit vorher feststeht, z.B. bei Volksfesten oder Messen, kann grundsätzlich nicht als unvorhersehbar oder sofort erforderlich angesehen werden. Die pauschale Lohnsteuer beträgt in diesen Fällen 25 % vom Arbeitslohn. Die Pauschsteuer ist – zzgl. SolZ und pauschaler Kirchensteuer – im Rahmen der Lohnsteuer-Anmeldung an das Finanzamt zu melden und zu entrichten.

48. Die Pauschalbesteuerung mit den Prozentsätzen von 20 oder 25 % setzt den Arbeitgeber einer Abgabenlast aus, die wirtschaftlich nicht vertretbar sein kann. In diesen Fällen kann durch entsprechende Vereinbarung festgelegt werden, dass die pauschale Lohnsteuer im Innenverhältnis vom Arbeitnehmer zu tragen ist, dem Arbeitnehmer also vom Auszahlungsbetrag abgezogen wird.

49. Durch die Pauschalsteuer ist die Besteuerung dies Arbeitslohns in vollem Umfang abgeschlossen; er bleibt bei der individuellen Einkommensteuerveranlagung außer Betracht.

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

Die Erläuterungen in diesem Bogen sind lediglich Hinweise auf relevante Sachverhalte, die vom Arbeitgeber stets im Einzelfall anhand der der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 12.11.2014 und der Merkblätter der Minijob-Zentrale zu prüfen sind.
Alle Hinweise wurden sehr sorgfältig bearbeitet. Für dennoch auftretende Druckfehler bzw. Unrichtigkeiten übernehmen wir keine Gewähr.

---

* Versicherungsfrei im Bereich der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Seit dem 1.1.2013 ist die Rentenversicherungsfreiheit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nur noch auf Grund Bestandsschutzregelung, Befreiung von der Rentenversicherungspflicht oder persönlichem Status gegeben.