

# Checkliste

## für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte zur Überprüfung der gespeicherten Daten

Die Checkliste dient als *interne* Arbeitshilfe, um eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung vornehmen zu können. Zur Mitteilung der hierfür notwendigen Angaben sind Sie gesetzlich verpflichtet. Bitte reichen Sie die Checkliste deshalb ausgefüllt bei uns ein. Bei Fragen zu den einzelnen Abfragefeldern wenden Sie sich bitte an uns. Grundsätzliche Fragen zur geringfügigen Beschäftigung beantwortet die Minijob-Zentrale.

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Einrichtung / Kirchengemeinde: \_\_\_\_\_

**Haben sich bei Ihnen bzw. Ihrem Beschäftigungsverhältnis seit der letzten Abgabe einer Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte (also seit ungefähr einem Jahr) Änderungen ergeben?**

- Nein -> bitte weiter bei Ziffer 6  
 Ja -> bitte alle weiteren Fragen beantworten

### 1. Persönliche Angaben

Anschrift: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

Familienstand:  ledig  verheiratet seit \_\_\_\_\_  
 geschieden seit \_\_\_\_\_  verwitwet seit \_\_\_\_\_

Rentenversicherungsnummer: \_\_\_\_\_

Falls keine deutsche Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann:

Geburtsdatum, Geburtsort: \_\_\_\_\_

Geburtsname: \_\_\_\_\_

Geschlecht:  weiblich  männlich

Staatsangehörigkeit: \_\_\_\_\_

### 2. Status

- Schüler(in)  Selbstständige(r)  
 Student(in)  Beamtin/Beamter  
 Schulentlassene(r) mit Ausbildungs- oder Studienabsicht  Arbeitnehmer(in)  
 Bundesfreiwilligendienst\*  Arbeitnehmer(in) im unbezahlten Urlaub  
 Praktikant(in)  Arbeitnehmer(in) in der Elternzeit  
 Beschäftigungslose(r)  Rentner(in); Art der Rente: \_\_\_\_\_  
 Arbeits-/Ausbildungssuchende(r); sind Sie bei der Agentur für Arbeit gemeldet?  
 ja, mit Leistungsbezug  
 ja, ohne Leistungsbezug  
 nein

\* zum nächstmöglichen Zeitpunkt

### 3. Angaben zur gesetzlichen Krankenversicherung

Ich bin in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert.

- Nein
- Nein, da ich Beamtin/Beamter (im Ruhestand) bin
- ja, bei (Krankenkasse): \_\_\_\_\_

Art der Versicherung:  Eigene Mitgliedschaft  Familienversicherung

### 4. Weitere Beschäftigungen

Es besteht/bestehen derzeit ein oder mehrere Beschäftigungsverhältnisse bei einem oder mehreren anderen Arbeitgebern bzw. Dienstherrn

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

Arbeitgeber mit Adresse	Beschäftigungsbeginn	Arbeitsstunden in der Woche <u>und</u> Monatsentgelt brutto	Die weitere Beschäftigung ist ...
1.			<input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> mit Eigenanteil zur RV <input type="checkbox"/> ohne Eigenanteil zur RV
2.			<input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> mit Eigenanteil zur RV <input type="checkbox"/> ohne Eigenanteil zur RV
3.			<input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> mit Eigenanteil zur RV <input type="checkbox"/> ohne Eigenanteil zur RV

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.

Wenn 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.

Anmerkung: Ergibt die Addition der Bruttoarbeitsentgelte, dass monatlich regelmäßig 450 € nicht überschritten werden, ist der Arbeitnehmer, sofern er von seinem Befreiungsrecht in der Rentenversicherung Gebrauch macht, beitragsfrei in allen Zweigen der Sozialversicherung.

**5. Kurzfristig Beschäftigte**

Im laufenden Kalenderjahr habe ich bereits eine oder mehrere befristete Beschäftigung(en) ausgeübt oder war als Beschäftigungslose(r) arbeits- bzw. ausbildungssuchend gemeldet (vgl. Anmerkung).

nein

ja:

Arbeitgeber mit Adresse	Tatsächliche Arbeitstage in diesem Zeitraum	Beginn und Ende der Beschäftigung / Meldung als Arbeits- bzw. Ausbildungssuchende(r)
1.		
2.		
3.		

**Anmerkung:** Eine kurzfristige - für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber sozialabgabenfreie - Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf zwei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist und nicht „berufsmäßig“ (vgl. hierzu die Erläuterungen) ausgeübt wird. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr sind zusammenzurechnen.

**6. Unterschrift**

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

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

Bischöfliches Generalvikariat  
Personalabteilung / Referat Entgelt  
Domhof 18-21  
31134 Hildesheim

# Erläuterungen zur Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte

## 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, das Sozialversicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen. 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 (§ 280 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 Ordnungswidrigkeit, die mit 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 diese Checkliste. Sie 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.** 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. Der Arbeitgeber ist nach der Beitragsverfahrensverordnung dazu verpflichtet, die Angaben zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

**Die Checkliste ersetzt nicht die Anmeldung des geringfügig Beschäftigten oder den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem geringfügig Beschäftigten. Die Anmeldung erfolgt durch die Meldung zur Sozialversicherung bei der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Die Checkliste dient allein dem internen Gebrauch des Arbeitgebers bzw. als Nachweis des Arbeitgebers bei einer Prüfung durch die Sozialversicherung (Betriebsprüfung).**

## 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**

- zwischen Abitur und Studium,
- zwischen Abitur und Bundesfreiwilligendienst- oder Freiwilliger Wehrdienst, 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,
- von ausbildungs- oder arbeitsuchenden Beschäftigungslosen, die bei der Arbeitsagentur gemeldet sind,
- während unentgeltlicher Beurlaubung im Rahmen einer Hauptbeschäftigung,
- während des Bundesfreiwilligendienstes- oder des Freiwilliger Wehrdienstes,
- 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 Kalenderjahr die Grenze von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen übersteigt.

## zu 3

Für einen geringfügig entlohnten Beschäftigten sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung nur dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist (Pflicht-, Familien- oder freiwillige Versicherung).

#### **zu 4 und 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. Steilt 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 eines anderen Trägers der Rentenversicherung ein (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV). Seit dem 1. April 2003 werden Beiträge zur Sozialversicherung im Falle notwendiger Additionen grundsätzlich nicht mehr rückwirkend nachgefordert. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt jedoch gemäß § 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV für den Fall, dass der Arbeitgeber es vorsätzlich oder grob 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 grob 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 grobe Fahrlässigkeit vorgeworfen wird.