

Checkliste Minijob

sowie kurzfristige Beschäftigung



LOHNSTAR®

Mitarbeiter/-in	Name, Vorname:	Geschlecht: <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich
	Strasse, Hausnummer:	PLZ, Ort:
	Geburtsdatum/ Geburtsort:	<input type="checkbox"/> Besteuerung nach Lohnsteuermerkmalen (ELStam)
	Geburtsname:	Steueridentifikationsnummer:
	Geburtsland:	Steuerklasse:
	Nationalität:	Kinderfreibetrag:
	Sozialversicherungsnummer: <input type="checkbox"/> gesetzlich versichert <input type="checkbox"/> privat versichert	Religion: <input type="checkbox"/> oder pauschale Besteuerung (2% Minijob/ 25% Kurzfristig) <input type="checkbox"/> zu Lasten des Arbeitgebers <input type="checkbox"/> zu Lasten des Arbeitnehmers
	E-Mail: Telefon: IBAN oder Kontonummer: BIC oder Bankleitzahl: gegebenfalls abweichender Kontoinhaber:	

Beschäftigungsverhältnis	Eintrittsdatum:	Austrittsdatum:
	<input type="checkbox"/> geringfügige Beschäftigung (bis 450 €) <input type="checkbox"/> kurzfristige Beschäftigung (bis zu 70 Tage im Jahr oder 3 Monate am Stück)	
	Beruf bzw. Tätigkeitsbeschreibung:	
	Abrechnung erfolgt als: <input type="checkbox"/> Gehalt brutto (€): <input type="checkbox"/> Stundenlohn brutto (€):	
	tägliche Arbeitszeit:	Anzahl Arbeitstage wöchentlich:
	monatliche Arbeitszeit:	
	sonstige steuerfreie Zulagen, Sachzuwendungen bis 44 € etc.:	
	zeitgleich mit dieser Beschäftigung besteht noch folgender Status: <input type="checkbox"/> Schüler/in <input type="checkbox"/> Student/in <input type="checkbox"/> Arbeitslose/r <input type="checkbox"/> Rentner/in <input type="checkbox"/> Bundesfreiwillige/r (FSJ/FÖJ) <input type="checkbox"/> Elternzeit	
neben dieser Beschäftigung besteht zeitgleich folgende Beschäftigung: <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in im Hauptjob <input type="checkbox"/> weiterer Minijob <input type="checkbox"/> weitere kurzfristige Beschäftigung		

Antrag RV-Befreiung	Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung (SGBVI §6 Abs. 1b)	
	Hiermit stelle ich den Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Ich verzichte damit im Rahmen meiner geringfügig entlohnten Tätigkeit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Die Hinweise auf dem Merkblatt über die eventuellen Folgen einer Beitragsbefreiung wurden von mir zur Kenntnis genommen.	
	Dieser Befreiungsantrag gilt für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Er ist für die gesamte Dauer dieser Arbeitsverhältnisse bindend und kann nicht zurückgenommen werden. Alle weiteren Arbeitgeber, bei denen eine geringfügig entlohnte Beschäftigung von mir verrichtet wird, sind über diesen Befreiungsantrag zu informieren.	
	Ort/ Datum:	Unterschrift Mitarbeiter: <input type="text"/>
		Eingangsbestätigung Unterschrift Arbeitgeber: <input type="text"/>

Unternehmen	Firma:	
	Anschrift:	
	Ansprechpartner mit Kontaktdaten:	
	Betriebsnummer:	
	zuständige Berufsgenossenschaft:	Mitgliedsnummer BG:
	zuständiges Finanzamt:	Steuernummer:
	IBAN oder Kontonummer:	BIC oder Bankleitzahl:

Anlagen	<input type="checkbox"/> Arbeitsvertrag	<input type="checkbox"/> Belehrung gem. 43 IfSG/ "Rote Karte", Gesundheits-Pass
	<input type="checkbox"/> Sozialversicherungsausweis	<input type="checkbox"/> Arbeitsvisum, Arbeitserlaubnis
	<input type="checkbox"/> Ersatzbescheinigung über Lohnsteuerabzugsmerkmale	<input type="checkbox"/> Immatrikulationsbescheinigung
	<input type="checkbox"/> Stundennachweis	

Bitte ausfüllen und per Fax an 030/ 83217835-9 oder per E-Mail an info@lohnstar.de zurücksenden. Vielen Dank!

Allgemeines

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, jeden Arbeitnehmer bei der Einzugsstelle anzumelden und die entsprechenden Abgaben zur Sozialversicherung zu zahlen. Der Mitarbeiter wiederum hat seinem Arbeitgeber sämtliche zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und entsprechende Unterlagen vorzulegen sowie durch seine Unterschrift zu bestätigen. Kommt der Arbeitnehmer dieser Informationspflicht nicht oder nur unvollständig nach, kann er mit einem Bußgeld nach § 111 Abs. 1 Nr. 4 SGB IV belegt werden. Falls der Arbeitgeber eine falsche sozialversicherungsrechtliche Bewertung vornimmt, kann es zu Nachforderungen von Sozialbeiträgen kommen.

Um solche Nachforderungen zu vermeiden, muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter korrekt einordnen können. Dazu dient diese Checkliste. Sie soll eine Orientierung zur Abfrage der nötigen Angaben darstellen, um die genaue Einordnung in die Sozialversicherung zu ermöglichen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Dabei kann im Einzelfall die Angabe weiterer Informationen erforderlich sein. Der Arbeitgeber muss diese Angaben zu den entsprechenden Entgeltunterlagen nehmen.

Gleichzeitig dient diese Checkliste als Bestätigung, dass der Arbeitgeber seinen Aufklärungspflichten im sozialversicherungsrechtlichen Sinn nachgekommen ist. So ist bei einer vom Arbeitgeber nicht verschuldeten, falschen sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung (z.B. wenn der Arbeitnehmer eine weitere Beschäftigung verschwiegen hat) zu erwarten, dass dem Arbeitgeber weder Vorsatz noch grobe Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist.

Sollten sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer diese Checkliste vollständig ausgefüllt und mit Datum sowie Unterschrift versehen haben, gilt dieses Dokument einem Arbeitsvertrag entsprechend. Die Bedingungen des Nachweisgesetzes wären damit erfüllt.

Rentenversicherung

Der Arbeitnehmer auf geringfügig entlohnter Basis kann die Befreiung von der Versicherungspflicht beantragen (§ 6 Abs. 1b SGB VI). Dieser Antrag muss schriftlich beim Arbeitgeber erfolgen. Der Arbeitgeber hat die Pflicht diesen Antrag mit dem bei ihm eingegangenen Datum zu versehen und zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Er ist nicht an die Minijob-Zentrale weiterzuleiten.

Die Daten werden der Minijob-Zentrale im Rahmen des DEÜV-Verfahrens vom Arbeitgeber übermittelt. Sofern die Minijob-Zentrale diesem Befreiungsantrag nicht innerhalb eines Monats widerspricht, wirkt die Befreiung grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats, in welchem der Antrag beim Arbeitgeber eingeht, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Es wird vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens jedoch innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrags, bei der Minijob-Zentrale meldet. Sollte dies nicht der Fall sein, beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.