

PERSONALFRAGEBOGEN

für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte

Bitte am Computer ausfüllen, ausdrucken und von Hand unterschreiben.

Rot umrandete Felder sind vom Arbeitgeber auszufüllen.

Firma **Name Mitarbeiter/in** **Personalnummer**

Persönliche Angaben

Familienname **Vorname** **Geburtsdatum** **Geburtsname** (bei fehlender Versicherungs-Nr.)

Straße und Hausnummer **Anschriftenzusatz** **PLZ** **Ort**

Versicherungsnummer (gem. Sozialversicherungsausweis) **Familienstand** **Geschlecht**
männlich weiblich divers

Geburtsort und -land (nur bei fehlender Versicherungs-Nr.) **Staatsangehörigkeit** **Schwerbehindert**
ja nein

Arbeitnehmer-Nr. (Sozialkasse –Bau)

IBAN **BIC**
Barzahlung

Beschäftigung

Eintrittsdatum **Ersteintrittsdatum** **Betriebsstätte**

Berufsbezeichnung

Höchster Schulabschluss **Urlaubsanspruch (Kalenderjahr)** **Wöchentliche Arbeitszeit**
Std.

ohne Schulabschluss

Haupt-/Volksschulabschluss

Mittlere Reife/gleichwertiger Abschluss

Abitur/Fachabitur

Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit (Stunden)

Mo Di Mi Do Fr Sa So

Höchste Berufsausbildung

ohne beruflichen Ausbildungsabschluss

Anerkannte Berufsausbildung

Meister/Techniker/gleichwertiger Fachschulabschluss

Bachelor

Diplom/Magister/Master/Staatsexamen

Promotion

Kostenstelle Abt.-Nummer **Personengruppe**

Im Baugewerbe beschäftigt seit

Tarifvertrag **Arbeitnehmerüberlassung**

ja nein

ja nein

Status bei Beginn der Beschäftigung

Arbeitnehmer/in	Beamtin/Beamter	Student/in	Sonstige:
Arbeitnehmer/in in Elternzeit	Hausfrau/Hausmann	Studienbewerber/in	
Arbeitslos	Schüler/in	Selbständige/r	
ALG-/Sozialhilfempfänger/in	Schulentlassene/r		

Befristung

Das Arbeitsverhältnis ist befristet.	Befristung des Arbeitsverhältnis bis
Das Arbeitsverhältnis ist zweckbefristet.	Befristung des Arbeitsverhältnis bis
Schriftlicher Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages	Abschluss des Arbeitsvertrags am

Steuer

Identifikationsnummer	Steuerklasse/Faktor	Kinderfreibeträge	Konfession
Pauschalierung (Erläuterung s. Anlage 3)	2% 20% 25%	Abwälzung an Arbeitnehmer	ja nein
		Abschluss des Arbeitsvertrags am	

Sozialversicherung

Krankenversicherung	Krankenkasse (bei privater Versicherung zusätzlich letzte gesetzliche Krankenkasse)
gesetzlich privat	

Nur bei geringfügig Beschäftigten:

Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wurde gestellt. ¹ ja nein

Entlohnung (Gehalt, Stundenlohn, Sachbezüge,...)²

Bezeichnung	Betrag	Gültig ab	Stundenlohn	Gültig ab
Bezeichnung	Betrag	Gültig ab	Stundenlohn	Gültig ab

VWL (nur notwendig, wenn Vertrag vorliegt)

Empfänger VWL	Betrag	AG-Anteil (Höhe monatlich)
IBAN	BIC	Seit wann
		Vertragsnummer

¹ Der entsprechende Befreiungsantrag befindet sich im Anhang des Personalfragebogens

² Hinweis: AN und AG können Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers entspricht. Damit die wirtschaftliche Freiheit des AN gewährleistet bleibt, ist in § 103 Abs. 2 Satz 5 GewO bestimmt, dass ihm der AG mindestens das Arbeitsentgelt in Höhe des Pfändungsfreibetrags in Geld leisten muss.

Üben Sie weitere Beschäftigungen aus?

(bei kurzfristig Beschäftigten auch Vorbeschäftigungen aus dem Vorjahr, die im aktuellen Jahr enden)

Ja, nämlich (Angaben zur **ersten** weiteren Beschäftigung)

Zeitraum		Arbeitgeber (Freiwillige Angabe)
von	bis	
Wöchentliche Arbeitszeit	Anzahl der Tage bei kurzfristiger Beschäftigung	

Art der Tätigkeit

- geringfügig entlohnt
mit Eigenanteil zur RV
 ohne Eigenanteil zur RV
nicht geringfügig entlohnt
 kurzfristig beschäftigt

Ja, nämlich (Angaben zur **zweiten** weiteren Beschäftigung)

Zeitraum		Arbeitgeber (Freiwillige Angabe)
von	bis	
Wöchentliche Arbeitszeit	Anzahl der Tage bei kurzfristiger Beschäftigung	

Art der Tätigkeit

- geringfügig entlohnt
mit Eigenanteil zur RV
 ohne Eigenanteil zur RV
nicht geringfügig entlohnt
 kurzfristig beschäftigt

Ergibt die Zusammenrechnung der monatlichen Arbeitsentgelte mehr als EUR 450?

(Hinweis für den Arbeitgeber: sozialversicherungsrechtliche Beurteilung prüfen) ja nein

Statuskennzeichen:

Ehegatte/eingetragener Lebenspartner/Abkömmling des Firmeninhabers? ja nein

Geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH? ja nein

Bescheinigungen elektronisch annehmen (Bea)

Ich widerspreche der elektronischen Übermittlung von Arbeits- und Nebeneinkommensbescheinigungen an die Bundesagentur für Arbeit.

Angaben zu den Arbeitspapieren

Arbeitsvertrag	<input type="radio"/> liegt vor	Schul-/ Studienbescheinigung	<input type="radio"/> liegt vor
Bescheinigung der privaten Krankenversicherung	<input type="radio"/> liegt vor	Schwerbehindertenausweis	<input type="radio"/> liegt vor
VWL-Vertrag	<input type="radio"/> liegt vor	Unterlagen Sozialkasse Bau/Maler	<input type="radio"/> liegt vor

Erklärung des Arbeitnehmers:

Ich versichere, dass die voranstehenden Angaben der Wahrheit entsprechen. Ich verpflichte mich, meinem Arbeitgeber alle Änderungen insbesondere in Bezug auf weitere Beschäftigungen (in Bezug auf Art, Dauer und Entgelt) unverzüglich mitzuteilen.

_____ Ort, Datum	_____ Unterschrift Arbeitnehmer	_____ Ort, Datum	_____ bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters
_____ Ort, Datum	_____ Unterschrift Arbeitgeber		

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

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 Hinweise auf 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_____
Unterschrift Arbeitnehmer_____
bei Minderjährigen Unterschrift des
gesetzlichen Vertreters**Arbeitgeber**

Name

Betriebsnummer

Der Befreiungsantrag ist eingegangen am (TT MM JJJJ)

Die Befreiung wirkt ab (TT MM JJJJ)

Ort, Datum_____
Unterschrift Arbeitgeber

Hinweis für den Arbeitgeber:

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Abs. 2 Nr. 4a Beitragsverfahrensverordnung (BW) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Anlage 1

Erläuterungen zum Personalfragebogen 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 Unternehmens bzw. als Nachweis des Unternehmens bei einer Überprüfung durch die Sozialversicherung (Betriebsprüfung).

■ Persönliche Angaben

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.

■ Status bei Beginn der Beschäftigung

Die aufgeführten Kriterien sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers relevant:

1. Schüler sind grundsätzlich in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 S. 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 S. 1 Nr. 1 SGB III)
3. Selbstständige 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 Bundesfreiwilligendienst- oder Freiwilliger Wehrdienst (auch wenn anschließend die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist),
- 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 Arbeit- bzw. Ausbildungssuche bei der Arbeitsagentur im laufenden Kalenderjahr die Grenze von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen übersteigt.

Zur **Berufsmäßigkeit** vgl. auch: Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 21.11.2018 und der Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit unter www.minijob-zentrale.de.

■ **Sozialversicherung**

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

■ **Weitere Beschäftigungen**

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 eines anderen Trägers der Rentenversicherung ein (§ 8 Abs. 2 S. 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 S. 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.

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. Hiernach ist festzustellen, ob auf die Erwerbstätigkeiten in Deutschland und im Ausland insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften oder die Rechtsvorschriften des ausländischen Staats anzuwenden sind. Das kann dazu führen,

dass für die in Deutschland ausgeübte Beschäftigung gegebenenfalls Beiträge zur Sozialversicherung eines ausländischen Mitgliedstaats der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums oder in der Schweiz zu entrichten sind.

Falls bisher keine Bescheinigung als Nachweis über die anzuwendenden Rechtsvorschriften vorliegt, muss eine Klärung herbeigeführt werden. Ansprechpartner für in Deutschland wohnende Personen ist der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland in Bonn. Wohnt die betroffene Person außerhalb Deutschlands, ist das Verfahren zur Feststellung der anwendbaren Rechtsvorschriften bei der zuständigen Behörde des Wohnstaats einzuleiten.

■ Übergangsrecht

Wird eine vor dem 1. Januar 2013 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung gleichzeitig mit einer nach dem 31. Dezember 2012 geringfügig entlohnten Beschäftigung ausgeübt, sind aufgrund der differenziert zu betrachtenden versicherungsrechtlichen Beurteilung die Ausführungen der Minijob-Zentrale unter www.minijob-zentrale.de zu beachten.

Anlage 2

Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

■ 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 aktuell auf 3,6 % (bzw. 13,6 % bei geringfügig entlohnnten Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 % bei geringfügig entlohnnten Beschäftigungen im gewerblichen Bereich bzw. 5 % bei solchen in Privathaushalten) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,6 %. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist, soweit der Beschäftigte nicht bereits auf Grund anderer Tatbestände der Rentenversicherungspflicht unterliegt (z. B. Bezug von Arbeitslosengeld I, Kindererziehung, nicht erwerbsmäßige Pflege).

■ 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 (zum Beispiel die sog. 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 – möglichst mit dem beiliegenden Formular – 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 sechs 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 entlohnte 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 Auskunft- 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

Anlage 3 Pauschalierung der Lohnsteuer

- | | |
|-----|---|
| 2% | bei geringfügig Beschäftigten mit pauschalen Abgaben zur Sozialversicherung |
| 20% | bei geringfügig Beschäftigten, bei denen keine pauschalen Abgaben zur Sozialversicherung möglich sind |
| 25% | bei kurzfristig Beschäftigten unter anderem möglich, wenn <ul style="list-style-type: none">- gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt,- maximal 18 zusammenhängende Arbeitstage,- maximal 72 € durchschnittlich je Arbeitstag,- die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird. |