

Personalfragebogen für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte

(Hellgrau hinterlegte Felder werden vom Arbeitgeber / dunkelgrau hinterlegte Felder vom Steuerbüro ausgefüllt.)

Arbeitgeber (Firmenstempel)	Name des Mitarbeiters	Personalnummer
--------------------------------	-----------------------	----------------

vom Arbeitnehmer auszufüllen

Persönliche Angaben

Familienname, ggf. Geburtsname	Vorname
Straße und Hausnummer	PLZ, Ort
Geburtsdatum	Geschlecht <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich
Geburtsort, ggf. -land -	Familienstand
Staatsangehörigkeit	Schwerbehinderung <input type="checkbox"/> ja (AP10) <input type="checkbox"/> nein
Kontonummer (IBAN)	Bankleitzahl/Bankbezeichnung (BIC)
Höchster Schulabschluss <input type="checkbox"/> ohne Schulabschluss <input type="checkbox"/> Haupt-/Volksschulabschluss <input type="checkbox"/> Mittlere Reife/gleichwertiger Abschluss <input type="checkbox"/> Abitur/Fachabitur	Höchste Berufsausbildung <input type="checkbox"/> ohne beruflichen Ausbildungsabschluss <input type="checkbox"/> Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung <input type="checkbox"/> Meister/Techniker oder gleichwertiger Fachschulabschluss <input type="checkbox"/> Bachelor <input type="checkbox"/> Diplom/Magister/ Master/Staatsexamen <input type="checkbox"/> Promotion

Sozialversicherung

Sozialversicherungsnummer (AP03)	Krankenversicherung: <input type="checkbox"/> gesetzlich <input type="checkbox"/> privat	
nur bei geringfügiger Beschäftigung: Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (§ 6 Abs. 1b SGB VI) <input type="checkbox"/> Antrag auf Befreiung von der RV-Pflicht (AP11)	Krankenkasse Bezeichnung (AP04)	Mitgliedsnummer
	Versorgungswerk (AP05)	Mitgliedsnummer

Steuer (AP02)

Steuerklasse/Faktor	Kinderfreibeträge	Identifikations-Nr.	Konfession
---------------------	-------------------	---------------------	------------

Angaben zu weiteren Beschäftigungen im Kalenderjahr

(bei kurzfristig Beschäftigten auch zu Vorbeschäftigungen im Vorjahr)

Zeitraum	Arbeitgeber	Art der Tätigkeit	Wöchentliche Arbeitszeit	Entgelt
von bis				
von bis				

Status bei Beginn der Beschäftigung

<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in	<input type="checkbox"/> Beamtin/Beamter	<input type="checkbox"/> Schülertlassene/r	<input type="checkbox"/> Sozialhilfeempfänger/in
<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer in Elternzeit	<input type="checkbox"/> Hausfrau/Hausmann	<input type="checkbox"/> Selbstständige/r	<input type="checkbox"/> Studienbewerber/in
<input type="checkbox"/> Arbeitslos	<input type="checkbox"/> Schüler/in (AP06)	<input type="checkbox"/> Student/in (AP06)	
<input type="checkbox"/> Sonstige:			

Hellgrau hinterlegte Felder werden vom Arbeitgeber / dunkelgrau hinterlegte Felder vom Steuerbüro ausgefüllt.)

Arbeitgeber (Firmenstempel)	Name des Mitarbeiters	Personalnummer
--------------------------------	-----------------------	----------------

vom Arbeitnehmer auszufüllen

Angaben zur Beschäftigung

Eintrittsdatum		Tätigkeit						
Urlaubsanspruch (Kalenderjahr)	Wöchentl./Tägl. Arbeitszeit	Verteilung	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa

Befristung

<input type="checkbox"/> Das Arbeitsverhältnis ist befristet	Befristung Arbeitsvertrag bis zum:
<input type="checkbox"/> Schriftlicher Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages	Abschluss Arbeitsvertrag am:

Entlohnung

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

Pauschalsteuer

Abwälzung an Arbeitnehmer	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
---------------------------	-----------------------------	-------------------------------

abzugebende Arbeitspapiere

AP01	Arbeitsvertrag
AP02	Bescheinigung über LSt.-Abzug
AP03	SV-Ausweis (Kopie erstellt)
AP04	Mitgliedsbescheinigung Krankenkasse
AP05	Mitgliedsbescheinigung Versorgungswerk
AP06	Schul-/Studienbescheinigung
AP07	VWL Vertrag (falls vorhanden)
AP08	Vertrag Betriebliche Altersversorgung (falls vorhanden)
AP10	Schwerbehindertenausweis (Kopie erstellt)
AP11	Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Erklärung des Arbeitnehmers:

Ich versichere, dass die vorstehenden 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.

Datum	Unterschrift Arbeitnehmer / Gesetzlicher Vertreter	Datum	Unterschrift Arbeitgeber
-------	---	-------	--------------------------

Vesting & Partner ist ein Steuerbüro, das sich auf Ärzte, Apotheker und Heilberufler spezialisiert hat. Mit unserem kostenlosen Newsletter für Ärzte, Apotheker und Heilberufler erhalten Sie aktuelle Informationen und Tipps. Sie erfahren Neuheiten aus erster Hand und sind stets auf dem aktuellen Stand. Einfach Formular ausfüllen und abschicken. Dann können Sie schon bald unseren Newsservice genießen.

Wenn Sie Interesse haben immer auf dem Laufenden zu sein, geben Sie bitte Ihre E-Mail Adresse an:

Erläuterungen für den Arbeitgeber

zum Personalfragebogen für geringfügig (Minijob) 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. Beitragsverfahrensverordnung (BVV) gelten, müssen die Angaben des Arbeitnehmers durch entsprechende Nachweise (z. B. Immatrikulationsbescheinigung) belegt werden.

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

Zu „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 -ortes und -landes, des Geschlechts und der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers erforderlich.

Zu „Status bei Beginn der Beschäftigung“

Die unter „Status bei Beginn der Beschäftigung“ aufgeführten Kriterien sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers relevant:

- Schüler sind grundsätzlich in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III).
- 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).
- Selbständige und Beamte sind sozialversicherungsrechtlich wie Personen ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung zu behandeln.
- Bei einer kurzfristigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber prüfen, ob es sich um eine berufsmäßige Beschäftigung handelt, sofern das Arbeitsentgelt 450 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, Arbeitslosengeld II (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 „Sozialversicherung“

Für einen geringfügig entlohnt Beschäftigten sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 13 Prozent an die Bundesknappschaft nur dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung (pflicht-, familien- oder freiwillig) versichert ist.

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 die Versicherungspflicht 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.

Seit dem 1. Januar 2013 sind neu aufgenommene Minijobs oder solche, die auf über € 400 erhöht wurden, automatisch rentenversicherungspflichtig. D. h. der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers ist von dem geringfügig entlohnten Beschäftigten bis auf die volle Beitragshöhe aufzustocken. Von dieser Versicherungspflicht kann sich der Arbeitnehmer befreien lassen.

Der Befreiungsantrag muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber gestellt werden. Die Befreiung wirkt mit Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Befreiung spätestens bis 6 Wochen nach Eingang des Antrags an die Minijob-Zentrale meldet. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt. 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 Versicherungspflicht in der Rentenversicherung verzichten. Der einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Befreiungsantrag gilt zugleich für die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitgeber, bei denen er gleichzeitig beschäftigt ist, über den Befreiungsantrag informieren. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigung(en) bindend; sie kann nicht widerrufen werden.