

Einstellungsfragebogen für Minijobber, geringfügig und kurzfristig Beschäftigte

Arbeitgeber:

Auszufüllen durch den **Arbeitnehmer**

Persönliche Angaben

Name, Vorname			
Straße und Hausnummer			
PLZ, Ort			
Geburtsdatum			
Familienstand			
Kinder	<input type="checkbox"/> ja, Anzahl:		<input type="checkbox"/> nein
wird immer benötigt! Steuer-ID-Nummer:	<i>Änderungen bitte immer mitteilen!</i>		
Rentenversicherungsnr.			

Falls keine Rentenversicherungsnummer vorhanden ist, bitte folgende Angaben ergänzen:

Staatsangehörigkeit		Geburtsname	
Geschlecht	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich	Geburtsort	
Geburtsland			

Lohnauszahlung	<input type="checkbox"/> bar <input type="checkbox"/> Banküberweisung (bitte nachfolgende Kontodaten ergänzen)		
Bankbezeichnung		Bankleitzahl (BIC)	
Kontonummer (IBAN)	DE __ ____ ____ ____ ____ __		

Sozialversicherung

Gesetzliche Krankenversicherung	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja, bei (Krankenkasse):	
---------------------------------	-------------------------------	--	--

Schulausbildung (höchster Schulabschluss)

<input type="checkbox"/> ohne Schulabschluss	<input type="checkbox"/> Abitur/ Fachabitur
<input type="checkbox"/> Haupt-/ Volksschulabschluss	<input type="checkbox"/> Abschluss unbekannt
<input type="checkbox"/> Mittlere Reife oder gleichwertig	

Berufsausbildung (höchster beruflicher Ausbildungsabschluss)

<input type="checkbox"/> ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	<input type="checkbox"/> Diplom/ Magister/ Master/ Staatsexamen
<input type="checkbox"/> Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung	<input type="checkbox"/> Promotion
<input type="checkbox"/> Meister/ Techniker oder gleichwertig	<input type="checkbox"/> Abschluss unbekannt
<input type="checkbox"/> Bachelor	

Status bei Beginn der Beschäftigung

<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in	<input type="checkbox"/> Selbständige/r
<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in in Elternzeit	<input type="checkbox"/> Student/in
<input type="checkbox"/> Arbeitslose/r	<input type="checkbox"/> Studienbewerber/in
<input type="checkbox"/> Beamtin/Beamter	<input type="checkbox"/> Sozialhilfeempfänger/in
<input type="checkbox"/> Hausfrau/Hausmann	<input type="checkbox"/> Wehr-/Zivildienstleistender
<input type="checkbox"/> Schüler/in	<input type="checkbox"/> Rentner/in, Art der Rente:
<input type="checkbox"/> Schulentlassene/r	<input type="checkbox"/> Sonstige:

Angaben zu einer Hauptbeschäftigung

Es besteht derzeit eine Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber:

nein ja

Angaben zu weiteren geringfügig entlohten Beschäftigungen

Es besteht/bestehen derzeit ein oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse bei anderen Arbeitgebern:

nein ja, derzeit bestehen noch folgende geringfügige Beschäftigungsverhältnisse:

Beschäftigungsbeginn	Arbeitgeber mit Adresse (Angabe freiwillig)	Monatliche Entlohnung
1.		
2.		

Anmerkung: Eine geringfügig entlohnte - für den Arbeitnehmer sozialabgabefreie - Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 450€ **nicht** übersteigt. In diesem Fall zahlt allein der Arbeitgeber (Pauschal-) Abgaben an die Minijob-Zentrale.

Und: Neben einer Hauptbeschäftigung (mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung) ist nur die erste geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung abgabenfrei für den Arbeitnehmer. Ab der zweiten geringfügig entlohten Beschäftigung wird diese mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist nach den allgemeinen Regeln versicherungs- und beitragspflichtig.

Wenn keine Hauptbeschäftigung (mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung) vorliegt, ergibt sich bei Addition der Bruttoarbeitsentgelte aus der/den bereits ausgeübten geringfügig entlohten Beschäftigung(en) und der von diesem Fragebogen betroffenen (neuen) geringfügig entlohten Beschäftigung ein Betrag, der regelmäßig 450€ im Monat übersteigt?

nein ja

Anmerkung: Sozialabgabenfreiheit für den Arbeitnehmer besteht nur dann, wenn bei Addition der Bruttoarbeitsentgelte monatlich 450€ **nicht** überschritten werden.

Angaben zu weiteren kurzfristigen Beschäftigungen

Anmerkung: Eine kurzfristige - für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber sozialabgabefreie - Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist und nicht "berufsmäßig" (vgl. hierzu Erläuterungen zu weiteren Beschäftigungen) ausgeübt wird. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen im laufendem Kalenderjahr sind zusammenzurechnen.

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

nein ja:

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

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (nur für geringfügig Beschäftigte)

Der Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung kann sich von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber befreien lassen.

Hiermit **beantrage** ich die **Befreiung** von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und **verzichte** damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. **(Bitte beiliegenden Befreiungsantrag ausfüllen!)**

Der Arbeitgeber trägt die Pauschalabgaben zur Rentenversicherung. Der Arbeitnehmer trägt keine Beiträge. Die einmal ausgesprochene Befreiung ist für die Dauer der Beschäftigung bindend, eine Rücknahme ist nicht möglich. Werden mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt, so kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse gestellt werden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen er eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

Nein, ich möchte mich nicht von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen.

Es handelt sich um eine „normale“ geringfügige Beschäftigung. Der Arbeitgeber zahlt die Pauschalabgaben. Der Arbeitnehmer trägt die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung und dem vollen Beitragssatz zur Rentenversicherung (derzeit 3,6%), d.h. er stockt den Pauschalbetrag auf. Den Arbeitnehmeranteil am Beitrag zur Rentenversicherung zieht der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ab.

Es besteht eine weitere geringfügige Beschäftigung, in der ich schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt habe.

nein ja

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).

Ort

Datum

Unterschrift

(Bitte beachten Sie, dass eine Lohnabrechnung nur erfolgen kann, wenn der Fragebogen vollständig ausgefüllt ist.)

Weitere Angaben auszufüllen durch den **Arbeitgeber**

Beschäftigung

ausgeübte Tätigkeit			
Berufsbezeichnung			
wöchentliche Arbeitszeit	_____ Stunden/Woche	Eintrittsdatum	
Schwerbehinderung	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein (bitte Schwerbehindertenausweis vorlegen)		
Entlohnung			
Bezeichnung (z.B. Stundenlohn, Festlohn)			
Betrag		gültig ab	

Pauschale Lohnsteuer

Übernahme der pauschalen Lohnsteuer (2%) durch Arbeitnehmer: ja nein

Anmerkung: Wird das Arbeitsverhältnis pauschal versteuert, ist ein Pauschalsteuersatz in Höhe von 2% des Arbeitsentgeltes abzuführen. In dieser einheitlichen Pauschalsteuer ist neben der Lohnsteuer auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer enthalten.

Abrechnung über ELStAm-Daten (früher Lohnsteuerkarte)

ja nein

Steuer-ID-Nummer:

Vermögenswirksame Leistungen (VWL)

monatl. Gesamtbeitrag		Arbeitgeberanteil	
Empfänger VWL		ab (Datum)	

Angaben zu weiteren Arbeitspapieren

Arbeitsvertrag	<input type="checkbox"/> liegt bereits vor	<input type="checkbox"/> Kopie liegt bei
Sozialversicherungsausweis	<input type="checkbox"/> liegt bereits vor	<input type="checkbox"/> Kopie liegt bei
VWL Vertrag	<input type="checkbox"/> liegt bereits vor	<input type="checkbox"/> Kopie liegt bei
Schul-/Studienbescheinigung	<input type="checkbox"/> liegt bereits vor	<input type="checkbox"/> Kopie liegt bei

Bitte teilen Sie uns Änderungen rechtzeitig mit. Nachberechnungen für einzelne Monate werden vom Rechenzentrum nochmals in Rechnung gestellt. Die Kosten werden im Einzelfall von uns weiterberechnet.

ANTWORTSCHREIBEN

(zurück gerne per Fax 07136/9815-29 oder Email: info@kanzleiwolf.de)

Erläuterungen für den Arbeitgeber

zum Fragebogen für Minijober, geringfügig entlohnte 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 Fragebogen. 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 -orts, des Geschlechts und der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers erforderlich.

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.

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 "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 Bundesknappschaft oder ein Träger der Rentenversicherung im Nachhinein fest, dass wegen einer notwendigen Zusammenrechnung der geringfügigen Beschäftigung mit weiteren (Vor-) Beschäftigungen Versicherungspflicht vorliegt, tritt 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 Fragebogen 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.

zu "Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung" (nur bei geringfügig Beschäftigten)

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 derzeit auf 3,6 Prozent des Arbeitsentgelts. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist.

Der Antrag auf Befreiung muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt 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 Befreiungsantrags bei ihm meldet.

Der Antrag auf die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt für die gesamte Dauer der Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, kann der Arbeitnehmer nur einheitlich die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen. Der einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Antrag gilt zugleich für die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitgeber, bei denen er gleichzeitig beschäftigt ist, über den Antrag auf Befreiung informieren.

