

Arbeitgeber

--

Persönliche Angaben

Familienname	Vorname
Geburtsname	Geburtsdatum
Straße und Hausnummer	PLZ, Ort
Geburtsort, Geburtsland	Geschlecht <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> unbestimmt <input type="checkbox"/> divers
Rentenversicherungsnummer	
Familienstand	Staatsangehörigkeit
Schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Kreditinstitut	Abweichender Kontoinhaber
Kontonummer (IBAN)	Bankleitzahl/Bankbezeichnung (BIC)
<input type="checkbox"/> Barzahlung	Arbeitnehmer online <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nein

Beschäftigung

Eintrittsdatum	Ersteintrittsdatum
Beschäftigungsbetrieb	Kostenstelle
Abteilung	
<input type="checkbox"/> Das Arbeitsverhältnis ist befristet <input type="checkbox"/> Das Arbeitsverhältnis ist zweckbefristet	Befristung Arbeitsvertrag zum:
<input type="checkbox"/> Schriftlicher Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages	Abschluss Arbeitsvertrag am:
<input type="checkbox"/> befristete Beschäftigung ist für mindestens 2 Monate vorgesehen, mit Aussicht auf Weiterbeschäftigung	
Berufsbezeichnung	Ausgeübte Tätigkeit
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 anerkannte Berufsausbildung <input type="checkbox"/> Meister / Techniker / gleichwertiger Fachschulabschluss <input type="checkbox"/> Bachelor <input type="checkbox"/> Diplom / Magister / Master / Staatsexamen <input type="checkbox"/> Promotion

Steuer - Angaben gemäß Lohnsteuerkarte

Besteuerung (bitte nur eine der 2 folgenden Möglichkeiten auswählen):

Der Arbeitslohn aus der kurzfristigen Beschäftigung beträgt im Durchschnitt nicht mehr als täglich 120,00 € bzw. nicht mehr als 15,00 € pro Stunde. Und zugleich geht das Beschäftigungsverhältnis nicht über 18 Arbeitstage hinaus.

Die **Lohnsteuer** kann durch den Arbeitgeber mit 25 % **pauschaliert werden**. Diese Pauschalierung soll erfolgen.

Abwälzung der pauschalen Lohnsteuer auf den Arbeitnehmer? ja
 nein

Die oben genannten Voraussetzungen zur Pauschalierung liegen nicht vor oder es wird keine Pauschalierung gewünscht. Der Arbeitslohn aus der kurzfristigen Beschäftigung muss nach den vorgegebenen ELStAM-Daten besteuert werden bzw. anhand der Lohnsteuerabzugsmerkmale laut Lohnsteuerkarte bzw. –Ersatzbescheinigung:

Identifikationsnummer	<input type="checkbox"/> Hauptarbeitgeber	<input type="checkbox"/> Nebenarbeitgeber
Steuerklasse/Faktor	Kinderfreibeträge	Konfession

Sozialversicherung

Krankenkasse	<input type="checkbox"/> Gesetzlich <input type="checkbox"/> Privat	UV - Gefahrtarif
--------------	---	------------------

Status zu Beginn der Beschäftigung

- Schüler/-in (Schulbescheinigung beifügen)
- Student/in (Immatrikulationsbescheinigung beifügen)
- Selbstständige/r Arbeitslos und arbeitsuchend gemeldet
- Schulentlassene/r Sozialhilfeempfänger/in
- Wehr-/Zivildienstleistende/r Hausfrau/-mann (ohne weitere Berufstätigkeit)
- Rentner/in seit _____ Rentenart _____
- Beamter/Beamtin seit _____
- Studienbewerber/in seit _____
- Arbeitnehmer/-in (SV-pflichtige Beschäftigung) bei der Firma _____
- Arbeitnehmer/-in in Elternzeit bei der Firma _____

Entlohnung

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

Fahrtkostenzuschuss

<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Entfernungskilometer einfach
---	------------------------------

Arbeitszeiten

Urlaubsanspruch (Kalenderjahr)	Wöchentliche Arbeitszeit
Arbeitstage (mit Angabe der täglichen Arbeitszeit)	
<input type="checkbox"/> Montag _____ <input type="checkbox"/> Dienstag _____ <input type="checkbox"/> Mittwoch _____ <input type="checkbox"/> Donnerstag _____ <input type="checkbox"/> Freitag _____	

Angaben zu weiteren Beschäftigungen

Firma	Art der Beschäftigung (Minijob, kurzfristige Beschäftigung, SV- pflichtige Beschäftigung)	Wöchentliche Arbeitszeit
<input type="checkbox"/> Ich habe derzeit keine weiteren Beschäftigungen.		

Angaben zu den Arbeitspapieren

Arbeitsvertrag	<input type="checkbox"/> liegt vor
SV-Ausweis	<input type="checkbox"/> liegt vor
Mitgliedsbescheinigung Krankenkasse	<input type="checkbox"/> liegt vor
Bescheinigung der privaten Krankenversicherung	<input type="checkbox"/> liegt vor
VWL Vertrag	<input type="checkbox"/> liegt vor
Vertrag Betriebliche Altersversorgung	<input type="checkbox"/> liegt vor
Erklärung über die Verdienste bei Vorbeschäftigungen zur Beurteilung der Versicherungs- freiheit in der Krankenversicherung	<input type="checkbox"/> liegt vor
Schwerbehindertenausweis	<input type="checkbox"/> liegt vor
Verzichtserklärung auf Rentenversicherungspflicht (falls gewünscht)	<input type="checkbox"/> liegt vor

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. Bei unwahren Angaben oder Verletzung meiner Anzeigepflicht erkläre ich mich bereit, die vom Sozialversicherungsträger/Finanzamt nachgeforderten Beträge zu erstatten.

Datum	Unterschrift Arbeitnehmer	Datum	Unterschrift Arbeitgeber
-------	---------------------------	-------	--------------------------

Erläuterungen für den Arbeitgeber

zum Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte (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.

Um volle Ansprüche in der Rentenversicherung zu erwerben, muss der geringfügig entlohnt Beschäftigte Beiträge in der Rentenversicherung entrichten. Auf diese Rentenversicherungspflicht kann der Arbeitnehmer schriftlich verzichten. Dadurch verliert er den Anspruch auf Leistungen der Rentenversicherung.

Der Verzicht muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden. Die Erklärung wirkt rückwirkend vom Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns an, wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung erklärt wird und der Arbeitnehmer nichts anderes verlangt. Ansonsten beginnt die Rentenversicherungsfreiheit ab dem Tag, der dem Eingang der Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt, sofern der Arbeitnehmer keinen späteren Zeitpunkt bestimmt.

Der Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht wirkt für die gesamte Dauer der Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die trotz Zusammenrechnung unter € 450,00 bleiben, kann der Arbeitnehmer nur einheitlich auf die Versicherungspflicht in der Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Die einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Verzichtserklärung gilt zugleich für die weiteren geringfügig entlohn-ten Beschäftigungsverhältnisse. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitgeber, bei denen er gleichzeitig beschäftigt ist, über den Verzicht informieren.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit des Verzichts auf die Rentenversicherungspflicht schriftlich hinzuweisen (§ 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG). Der Hinweis kann auch im Arbeitsvertrag erfolgen.