Personalfragebogen für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte MINI-JOB

1. Persönliche Angabe

Name, Vorname: _____

Anschrift:_____

Telefon: _____

Bankverbindung:_____

IBAN:_____BIC: _____

Identifikationsnummer:_____

Staatsangehörigkeit: _____

Verwandtschaftsverhältnis zum Arbeitgeber: ☐nein ☐ja, genaue Bezeichnung:_____

Rentenversicherungsnummer:_____

Falls keine Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann:

Geburtsname: _____

Geschlecht: ☐weiblich ☐männlich

Geburtsdatum, Geburtsort: _____

2. Allgemeine Angaben zum Minijob-Verhältnis

Arbeitgeber: _____

Anmeldung ab:_____monatlicher Aushilfslohn:_____EUR

Wöchentliche Stundenanzahl (laut Arbeitsvertrag/Rahmenvertrag) _____

Berufsbezeichnung des Minijobs:_____

3. Status bei Beginn der Beschäftigung

☐	**Schülerin/Schüler**	☐	**Selbständige/Selbständiger**
☐	**Studentin/Student**	☐	**Arbeitslose/Arbeitsloser**
☐	**Schulentlassene/Schulentlassener**	☐	**Sozialhilfeempfängerin/Sozialhilfeempfänger**
☐	**Studienbewerberin/Studienbewerber**	☐	**Hausfrau/Hausmann**
☐	**Wehr-/Zivildienstleistender**	☐	**Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer in der Elternzeit**
☐	**Beamtin/Beamter**	☐	**Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer**
☐	**Rentner/Rentnerin:**	☐	**Altersvollrente**
☐	**Altersteilrente**	☐	**Erwerbsunfähigkeitsrente**
☐	**Praktikant – plicht P. /freiw.P. …….**	☐	**Sonstige:**_____

Schulausbildung: _____

Berufsausbildung: _____

Personalfragebogen für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte MINI-JOB

4. Angaben zu weiteren Beschäftigungen

a) Auszufüllen, wenn eine geringfügig entlohnt Beschäftigung (Mini-Job) aufgenommen wird:

Es besteht/ bestehen derzeit ein oder mehrere Beschäftigungsverhältnis (se) bei (einem) / anderen Arbeitgeber(n)

☐ nein

☐ ja. Ich übe derzeit folgende Beschäftigungen aus:

Beschäftigungsbeginn	Arbeitgeber mit Adresse	Die weitere Beschäftigung ist
1.		☐ geringfügig entlohnt (Mini-Job) ☐ nicht geringfügig entlohnt
2.		☐ geringfügig entlohnt (Mini-Job) ☐ nicht geringfügig entlohnt
3.		☐ geringfügig entlohnt (Mini-Job) ☐ nicht geringfügig entlohnt

Anmerkung: Eine geringfügig entlohnte – für den Arbeitnehmer abgabenfreie – Beschäftigung (Mini-Job) liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 538 € nicht übersteigt. (Stand 2024)_Mindestlohn beträgt ab 01.01.2024 EUR 12,41 / Std.

Bei Addition der Bruttoarbeitsentgelte aus der/den bereits ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung(en) und der von diesem Fragebogen betroffenen (neuen) geringfügig entlohnten Beschäftigung ergibt sich ein Betrag, der regelmäßig 538 € im Monat übersteigt:

☐ nein ☐ ja

b) Auszufüllen, wenn eine ‚kurzfristige Beschäftigung' aufgenommen wird:

Im laufenden Kalenderjahr habe ich bereits eine/mehrere **befristete** Beschäftigung (en) ausgeübt:

☐ nein

☐ ja. Im laufenden Kalenderjahr habe ich folgende befristete Beschäftigung(en) ausgeübt:

Beginn und Ende der Beschäftigung (Anzahl Monate/Tage)	Arbeitgeber (Angabe der Adresse erforderlich)
1. Vom: Bis: Gesamt Tage: Gesamt Monate:	
2. Vom: Bis: Gesamt Tage: Gesamt Monate:	
3. Vom: Bis: Gesamt Tage: Gesamt Monate:	

Anmerkung: Eine kurzfristige - für den Arbeitnehmer abgabenfreie – Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt und im Voraus vertraglich begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Personalfragebogen für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte MINI-JOB

5. Angaben zur Krankenversicherung

Ich bin in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert.

☐ nein ☐ ja, bei (Krankenkasse) _____

Ich bin bei einer privaten Krankenversicherung versichert

☐ nein ☐ ja, bei_____

6. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gem.§ 6 Abs. 1b SGB VI

Der Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist ab dem 01.01.2013 grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Der Arbeitnehmer kann sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Leistungsansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung werden nicht erworben.

Ich beantrage die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen einer 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 (s.Seite 4).
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.

☐ nein (es werden Beiträge zur Rentenversicherung eingezahlt)

☐ ja (es wird ein Befreiungsantrag gestellt)

7. Steuerliche Beurteilung

Der Minijob wird über die Lohnsteuerkarte abgerechnet

☐ ja ☐ nein

wenn nein:

Die Pauschsteuer von 2% trägt

☐ Arbeitgeber ☐ Arbeitnehmer

Anmerkung: Die Pauschsteuer von 2% ist nur möglich bei
1.) einem oder mehreren Mini-Jobs bis maximal 538,00 Euro OHNE eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung
2.) EINEM Mini-Job bis maximal 538,00 Euro zu einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung

Ich versichere, dass die vorstehenden Angaben der Wahrheit entsprechen.
Ich verpflichte mich, meinem Arbeitgeber alle Änderungen unverzüglich mitzuteilen.

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift Arbeitnehmer

Personalfragebogen für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte
MINI-JOB

Erläuterungen für den Arbeitnehmer

Informationen über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Allgemeines

Seit dem 1. Januar 2024 unterliegen Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (538-Euro-Minijob) ausüben, grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil, am Rentenversicherungsbeitrag, beläuft sich auf 3,6 Prozent (bzw. 13,6 Prozent bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen im gewerblichen Bereich/ bzw. 5 Prozent bei solchen in Privathaushalten) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,6 Prozent. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist.

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 so genannte 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 6 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 entlohnt 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 Prozent (bzw. 5 Prozent 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.

Personalfragebogen für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte
MINI-JOB

Hinweis: Bevor sich ein Arbeitnehmer für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entscheidet, wird eine individuelle Beratung bezüglich der rentenrechtlichen Auswirkungen der Befreiung bei einer Auskunfts- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung empfohlen. Das Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung ist kostenlos unter der 0800 1000 4800 zu erreichen. Bitte nach Möglichkeit beim Anruf die Versicherungsnummer der Rentenversicherung bereithalten.

Edgar Waltl, Dipl.Kfm.
Dr.-Ulrich-Weg 1, 85435 Erding
www.kanzlei-waltl.de
zentrale@kanzlei-waltl.de
08122/6090

Personalfragebogen für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte
MINI-JOB

Erläuterungen für den Arbeitgeber

zum Personalfragebogen für geringfügig 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. Beitragsüberwachungsverordnung (BÜVO) 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 1

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 3

Die unter Punkt 3 aufgeführten Kriterien sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers relevant:

1. Schüler sind grundsätzlich in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 Satz 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 Satz 1 Nr. 1 SGB III)
3. Selbständige 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 520 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.

Personalfragebogen für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte MINI-JOB

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, Arbeitslosenhilfe (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 4

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 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.

zu 5

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.

Personalfragebogen für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte
MINI-JOB

zu 6

Damit Minijobber rentenversichert sind und später einen Leistungsanspruch haben, wird grundsätzlich für alle ab 01.01.2013 neu begründeten Minijobs eine Rentenversicherungspflicht eingeführt.
Der Minijobber kann sich aber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.
Der Minijobber beantragt die Befreiung schriftlich bei seinem Arbeitgeber.
Hat ein Arbeitnehmer mehrere geringfügige Beschäftigungen, gilt seine Entscheidung für die Befreiung von der Versicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse.

Der Arbeitgeber nimmt diesen Antrag auf Befreiung zu den Entgeltunterlagen. Dies ist für künftige Betriebsprüfungen durch den Rentenversicherungsträger wichtig, da der Arbeitgeber bei Bedarf den Betriebsprüfern nachweisen kann, warum keine Rentenversicherungsbeiträge für den Minijobber abgeführt wurden.
Der Antrag ist nicht an die Minijob-Zentrale weiterzuleiten.
Der Arbeitgeber meldet die Befreiung innerhalb von sechs Wochen (mit der folgenden Entgeltabrechnung) an die Minijobzentrale.
Die Befreiung wirkt rückwirkend ab Beginn des Monats, in dem der Antrag auf Befreiung beim Arbeitgeber vorliegt, wenn der Arbeitgeber die Befreiung innerhalb der Meldefristen (sechs Wochen) über das Meldeverfahren der Minijob-Zentrale meldet und dieser innerhalb eines Monats nicht widerspricht. Geht der Antrag verspätet bei der Minijob-Zentrale ein, beginnt die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung ab dem Ersten des zweiten Monats, der auf den Eingang der Meldung folgt.

Beiträge: Der Beitragssatz zur Rentenversicherung beträgt 18,6 %. Davon trägt der Arbeitgeber bei Minijobs einen Beitrag von 15,0 % des Arbeitsentgelts.
Die Differenz von 3,6 % zum allgemeinen Beitragssatz trägt der Arbeitnehmer.
Ist der Arbeitnehmer von der Rentenversicherungspflicht befreit, zahlt nur der Arbeitgeber den pauschalen Beitragsanteil von 15,0 %.

Vom Arbeitgeber auszufüllen:

Eingangsvermerk über den Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherung bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Abs. 1 SGB VI

Arbeitgeber:_____

Betriebsnummer:_____

Der Befreiungsantrag ist am : __ . __ . ____ bei mir eingegangen.

Die Befreiung wirkt ab dem : __ . __ . ____ .

_____ _____
(Ort; Datum) (Unterschrift des Arbeitgebers)