**Personalfragebogen (vom Arbeitnehmer auszufüllen)**

**für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte**

Firma:

**1. Persönliche Angaben**

Name, Vorname:

Straße:

Plz, Wohnort

Identifikationsnummer:       Geschlecht:  weiblich  männlich  divers

Staatsangehörigkeit:       Familienstand:

Rentenversicherungs-Nr.:

falls nicht bekannt: Geburtsname:

Geburtsort/-land:

Geburtsdatum:

Kontonummer (IBAN):

Bankleitzahl (BIC)::       Bankbezeichnung:

**2. Beschäftigung**

Eintrittsdatum:

Berufsbezeichnung:

Höchster Schulabschluss:  ohne Schulabschluss  Haupt-/Volksschulabschluss

Mittlere Reife/gleichwertiger Abschluss  Abitur/Fachabitur

Höchste Berufsausbildung:  ohne beruflichen Ausbildungsabschluss  anerkannte Berufsausbildung

Meister/Techniker/  Bachelor

gleichwertiger Fachschulabschluss

Diplom/Magister/Master/Staatsexamen  Promotion

**3. Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht**

Ich beantrage die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung.

Ja In diesem Fall entrichtet allein der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung.

Achtung: Damit werden keine vollen Ansprüche in der Rentenversicherung erworben.

Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge. Die einmal beantragte Befreiung von der Renten-versicherungspflicht kann nicht rückgängig gemacht werden.

Nein Der Arbeitgeber trägt Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 15%.

Der Arbeitnehmer trägt die Differenz zum vollen Beitragssatz in der Rentenversicherung (18,6%).

Den Arbeitnehmeranteil am Beitrag zur Rentenversicherung zieht der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ab und leitet diesen mit seinen Abgaben an die Minijob-Zentrale weiter.

**4. Status bei Beginn der Beschäftigung**

Schüler(in)  Selbständige(r)

Student(in)  Arbeits-/Ausbildungssuchende(r)[[1]](#footnote-1)

Schulentlassene(r) mit Berufsausbildungsabsicht  Beschäftigungsloser

Schulentlassene(r) mit Studienabsicht[[2]](#footnote-2)  Arbeitnehmer(in) im unbezahlten Urlaub

Bundesfreiwilligendienst-/Freiwillige(r) Wehrdienstleistende(r)  Rentner(in); Art der Rente:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Praktikant(in)  Arbeitnehmer(in)

Arbeitnehmer(in) in der Elternzeit  Beamtin/Beamter

Sonstige:

Angaben über die Meldung als Arbeits- oder Ausbildungssuchender

Ist der Beschäftigte zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses beschäftigungslos und bei der Agentur für Arbeit arbeits- oder ausbildungssuchend gemeldet?

ja, bei der Agentur für Arbeit in        nein

mit Leistungsbezug

ohne Leistungsbezug

**5. Krankenversicherung**

Gesetzlich krankversichert bei: Krankenkasse:

Privat krankenversichert **(Kopie der privaten Krankenversicherung beifügen!)**

**6. Weitere Beschäftigungen**

**a) für kurzfristig Beschäftigte:**

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

oder war als Beschäftigungslose(r) arbeits- bzw. ausbildungssuchend gemeldet (vgl. Anmerkung).

nein (weiter mit Punkt 6.b.)

ja - Ich übe derzeit folgende Beschäftigungen aus:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Beginn und Ende der Beschäftigung / Meldung als Arbeits- bzw. Ausbildungssuchender(r) | Tatsächliche Arbeitstage in diesem Zeitraum | Arbeitgeber mit Adresse[[3]](#footnote-3) |
| 1. |  |  |
| 2. |  |  |

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

**b) für geringfügig entlohnt Beschäftigte:**

Es bestehen derzeit ein oder mehrere Beschäftigungsverhältnisse bei anderen Arbeitgebern.

nein (weiter mit Punkt 7.)

ja - Ich übe derzeit folgende Beschäftigungen aus:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Beschäftigungsbeginn | Arbeitgeber mit Adresse[[4]](#footnote-4) | Die weitere Beschäftigung ist |
| 1. |  | geringfügig entlohnt  mit Eigenanteil zur RV  ohne Eigenanteil zur RV  nicht geringfügig entlohnt |
| 2. |  | geringfügig entlohnt  mit Eigenanteil zur RV  ohne Eigenanteil zur RV  nicht geringfügig entlohnt |

Anmerkung: Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 520 € nicht übersteigt. Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung muss unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung bzw. gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen (siehe 5.). Der Arbeitnehmer hat aber die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zu beantragen und somit von der Zahlung des Eigenanteils zur Rentenversicherung Abstand zu nehmen. Sofern neben einer mehr als geringfügig entlohnten (Haupt-) Beschäftigung nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, wird die (Haupt-)Beschäftigung nicht mit der geringfügig entlohnten Beschäftigung zusammengerechnet. In diesen Fällen ist die geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Krankenversicherung versicherungsfrei und je nach Sachverhalt in der Rentenversicherung versicherungsfrei, versicherungspflichtig oder von der Versicherungspflicht befreit. Jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist nach den allgemeinen – für mehr als geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer geltenden – Regeln versicherungs- und beitragspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Bei Addition (Zusammenrechnung) 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 520 € übersteigt.

nein

ja

**7. Unterschrift**

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

Ort, Datum Unterschrift Arbeitnehmer

Ort, Datum Unterschrift und Stempel Arbeitgeber

Erläuterungen

**zur Checkliste 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 (§ 28o 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).**

**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**

**Wirkung der Befreiung**

Der geringfügig entlohnte Beschäftigte kann die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung beantragen (§ 6

Abs. 1b SGB VI). Der Antrag muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erfolgen. Ein gestellter Befreiungsantrag ist vom Arbeitgeber

mit dem Tag des Eingangs bei ihm zu versehen. Der Antrag ist nicht an die Minijob-Zentrale weiterzuleiten, sondern verbleibt

in den Entgeltunterlagen des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber meldet die Daten zum Antrag auf Befreiung von Rentenversicherungspflicht an die Minijob-Zentrale im Rahmen

des DEÜV-Verfahrens. Sofern die Minijob-Zentrale dem Befreiungsantrag nicht innerhalb eines Monats widerspricht, wirkt die

Befreiung 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 derMeldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist für die gesamte Dauer der Beschäftigung bindend und kann nicht

widerrufen werden. Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die trotz Zusammenrechnung

520 € nicht überschreiten, kann der Arbeitnehmer nur einheitlich die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen. Die

einem Arbeitgeber gegenüber beantragte Befreiung gilt zugleich für die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse.

Der Arbeitnehmer muss die Arbeitgeber, bei denen er gleichzeitig beschäftigt ist, über den Befreiungsantrag informieren.

**Übergangsrecht**

Wird eine vor dem 01.01.2013 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung gleichzeitig mit einer nach dem 31.12.2012

geringfügig entlohnten Beschäftigung ausgeübt, sind aufgrund der differenziert zu betrachtenden versicherungsrechtlichen Beurteilung

die Ausführungen der Minijob-Zentrale unter www.minijob-zentrale.de zu beachten.

**zu 4**

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 € 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 wird (hierzu gehören auch Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches

Jahr, einen Bundesfreiwilligendienst oder einen freiwilligenWehrdienst ableisten).

**Berufsmäßigkeit ist grundsätzlich anzunehmen bei kurzfristigen Beschäftigungen**

• zwischen Schulentlassung bzw. Abschluss des Studiums und Eintritt in das Berufsleben,

• von ausbildung- oder arbeitsuchenden 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. Ausbildungsuche 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 20.12.2012 und

der Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit unter www.minijob-zentrale.de.

**zu 5**

Für einen geringfügig entlohnten Beschäftigten sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung nur dann zu entrichten, wenn der

Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist (Pflicht-, Familien- oder freiwillige Versicherung).

**zu 6**

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 Rentenversi-

cherung 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 Satz 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 Satz 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.

**zu 7**

Der Arbeitgeber ist zur sozialversicherungsrechtlichen Einordnung des Arbeitnehmers verpflichtet. Der Arbeitnehmer muss dem

Arbeitgeber die dazu erforderlichen Angaben machen und die entsprechenden Unterlagen vorlegen (§ 28o 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 bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit (§ 111 Abs. 1 Nr. 4 SGB IV). Die Checkliste

ist dem jeweiligen Arbeitgeber auszuhändigen. Alle Fragen zur Ausfüllung der Checkliste sind ausschließlich an den jeweiligen

Arbeitgeber zu richten.

1. Bitte die Angaben über die Meldung als Arbeits- oder Ausbildungssuchender ausfüllen (nächste Seite) [↑](#footnote-ref-1)
2. zum nächstmöglichen Zeitpunkt [↑](#footnote-ref-2)
3. Angabe freiwillig [↑](#footnote-ref-3)
4. Angabe freiwillig [↑](#footnote-ref-4)