PORTHEINE & PARTNER
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Wirtschaftsprüfer ▪ Steuerberater

# PERSONALFRAGEBOGEN AUSHILFEN 1/4

**FIRMA:**

## Angaben für neue Arbeitnehmer
(Minijob/geringfügig Beschäftigte, kurzfristig Beschäftigte)

Personal-nummer:

Persönliche Angaben:

| Familienname | Vorname | Geburtsname | Geburtsort |
|---|---|---|---|
| Strasse und Hausnummer | | Postleitzahl/Ort | |
| Anschriftenzusatz | | Geburtsdatum | ☐ männlich ☐ weiblich |
| Versicherungsnummer (gem. Sozialvers.Ausweis) | | Verheiratet ? ☐ ja ☐ nein | Staatsangehörigkeit |
| Kontonummer | | Bankleitzahl/Bankbezeichnung | |
| Bei Nichtvorlage des Sozialvers.Ausweis | | | |
| Geburtsort: | Geburtsland: | Geburtname: | |

Beschäftigung

| Ausgeübte Tätigkeit | | Berufsbezeichnung | |
|---|---|---|---|
| Ausbildung | Volks-/Hauptschule/mittlere Reife<br>Abitur<br>Fachschule/Fachhochschule<br>Universitätsabschluß | Berufsausbildung | ☐ mit ☐ ohne |
| Wöchentliche Arbeitszeit | | Eintrittsdatum | |

Status bei Beginn der Beschäftigung

| | |
|---|---|
| ☐ Schülerin/Schüler | ☐ Selbständige/Selbständiger |
| ☐ Studentin/Student | ☐ Arbeitslose/Arbeitsloser |
| ☐ Schulentlassene/Schulentlassener | ☐ Sozialhilfeempfängerin/Sozialhilfeempfänger |
| ☐ Wehr-/Zivildienstleistender | ☐ Hausfrau/Hausmann |
| ☐ Beamtin/Beamter | ☐ Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer in der Elternzeit |
| ☐ Studienbewerberin/Studienbewerber | ☐ Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer |
| ☐ Sonstige: ……. | ☐ |

Steuer/Angaben zur Lohnsteuerkarte

| Gemeinde lt. Steuerkarte | | Finanzamt Nummer lt. Steuerkarte | |
|---|---|---|---|
| Steuerklasse | Identifikationsnummer | Anzahl der Kinderfreibeträge | Konfession |

PORTHEINE & PARTNER
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Wirtschaftsprüfer ▪ Steuerberater

# PERSONALFRAGEBOGEN AUSHILFEN 2/4

**FIRMA:**

## Angaben für neue Arbeitnehmer
(Minijob/geringfügig Beschäftigte, kurzfristig Beschäftigte)

Personal-nummer:

Sozialversicherung

| | | |
|---|---|---|
| Krankenkasse –I<br>In der gesetzlichen Kranken-versicherung versichert | ☐ - nein<br>☐ - ja | Name der Krankenkasse |
| Optionsrecht für die Aufstockung der RV Beiträge<br>(§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI)<br>(entfällt bei kurzfristiger Beschäftigung) | | ☐ - Verzicht auf die Ausübung des Optionsrechtes<br>☐ - Ausübung des Optionsrechtes |

Entlohnung

| | | |
|---|---|---|
| Bezeichnung | Betrag | |
| Bezeichnung | Betrag | Stundenlohn |

VWL

| | | |
|---|---|---|
| AG Anteil | Höhe-mtl. | ab wann |

Angaben zu weiteren Beschäftigungen (bei kurzfristig Beschäftigten auch zu Vorbeschäftigungen aus dem Vorjahr):

| Zeitraum | Arbeitgeber | Art der Tätigkeit | Wöchentliche Arbeitszeit |
|---|---|---|---|
| | | ☐ geringfügig entlohnt<br>☐ nicht geringfügig entlohnt<br>☐ kurzfristig beschäftigt | |
| | | ☐ geringfügig entlohnt<br>☐ nicht geringfügig entlohnt<br>☐ kurzfristig beschäftigt | |

Angaben zu den Arbeitspapieren

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| • Arbeitsvertrag | liegt vor | ☐ | liegt bei | ☐ |
| • Lohnsteuerkarte/Anzahl der Beschäftigungs-tage bei Vorarbeitgebern | Anzahl der BTG | | liegt bei | ☐ |
| • SV-Ausweis | hat vorgelegen | ☐ | Kopie liegt bei | ☐ |
| • VL Vertrag | | | liegt bei | ☐ |
| • Schul-/Studienbescheinigung | | | liegt bei | ☐ |

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

**FIRMA:**

# Erläuterungen für den Arbeitgeber

**zum Personalfragebogen für geringfügig (Mini Job) 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 400 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,

**FIRMA:**

- 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 11 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 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.

Bei der Anmeldung der geringfügigen Beschäftigung besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht. Von dieser Rentenversicherungspflicht kann man sich durch einen entsprechenden Antrag befreien lassen.

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 Rentenversicherungspflicht ab dem Tag, der dem Eingang der Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt, sofern der Arbeitnehmer keinen späteren Zeitpunkt bestimmt.

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 Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Die einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Verzichtserklärung gilt zugleich für die weiteren geringfügig entlohnten 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 Rentenversicherungsfreiheit schriftlich hinzuweisen (§ 2 Abs.1 Satz 4 NachwG). Der Hinweis kann auch im Arbeitsvertrag erfolgen.