

Personalfragebogen für geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte

Arbeitgeber: _____
 Anschrift: _____

Firmenstempel:

Persönliche Angaben

Familienname										Vorname									
Straße und Hausnummer inkl. Anschriftenzusatz										PLZ, Ort									
Geburtsdatum										Geburtsname									
Versicherungsnummer gem. Sozialvers. Ausweis										Geschlecht <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> divers <input type="checkbox"/> unbestimmt									
ZVK-Nummer (nur bei Baubranche)										Familienstand									
Staatsangehörigkeit										Geburtsort/-land									
IBAN										<input type="checkbox"/> Barzahlung									

Beschäftigung

Eintrittsdatum										Befristung: <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, von _____ bis _____									
Berufsbezeichnung										Beschreibung der ausgeübten Tätigkeit									
Tätigkeitsort																			
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"/> Anerkannte Berufsausbildung <input type="checkbox"/> Meister/Techniker/ gleichwertiger Fachschulabschluss <input type="checkbox"/> Bachelor <input type="checkbox"/> Diplom/Magister/Master/ Staatsexamen <input type="checkbox"/> Promotion									

Urlaubsanspruch (Kalenderjahr)

Info: gesetzlicher Mindesturlaub bei 6-Tage-Woche = 24 Tage

Kündigungsfristen:

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit eingegangen. Die ersten _____ Monate (höchstens 6 Monate), gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB) gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Firma aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.

Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.

Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung auf Resturlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen.

Anzuwendende Vorschriften:

Auf das Arbeitsverhältnis finden folgende Vorschriften (Tarifverträge/Betriebs- oder Dienstvereinbarungen) Anwendung:

Arbeitszeit

wtl. Arbeitszeit:	Std	verteilt auf	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
(ggf. gewissenhafte Prognose)									

feste Arbeitszeit oder Vereinbarung Arbeitszeitkonto oder Anzahl Arbeitstage pro Woche: _____

Arbeit auf Abruf

- Der Arbeitnehmer erbringt die Arbeitsleistung nach Arbeitsanfall. Die Erbringung der Arbeitsleistung erfolgt auf Abruf durch den Arbeitgeber. Zeitpunkt und Umfang des Arbeitseinsatzes definiert der Arbeitgeber.
- Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens _____ Stunden. Der Arbeitnehmer ist in der Pflicht, auf Abruf des Arbeitgebers bis zu _____ Stunden wöchentlich (maximal 25 % zusätzlich zur Mindestarbeitszeit) zu arbeiten. Eine auch mehrfach erhöhte Abruf-Arbeitszeit löst keinen Anspruch auf diese erhöhte Arbeitszeit aus.
- Der Arbeitgeber bestimmt die Tage des Arbeitseinsatzes sowie die Arbeitszeit (Beginn als auch Ende). Der Arbeitseinsatz kann telefonisch, mündlich oder in anderer geeigneter Weise angefordert werden. Der Arbeitgeber bestimmt die Lage der Pausen. Die Abruf-Arbeit wird jeweils vier Tage im Voraus mitgeteilt. Die Einsatzdauer umfasst mindestens drei aufeinander folgende Stunden. Die Verteilung der Arbeitszeit liegt im Übrigen im freien Ermessen des Arbeitgebers.
- Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Überstunden (einschließlich Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit) entsprechend der betrieblichen Erfordernisse zu leisten. Der Arbeitgeber behält sich vor, im Fall erhöhten Arbeitsanfalles und urlaubs- oder krankheitsbedingten Ausfalls anderer Arbeitskräfte die Arbeitsleistung anderweitig festzulegen.

Sozialversicherung

Krankenversicherung <input type="checkbox"/> Gesetzlich <input type="checkbox"/> Privat (Nachweis priv. KV beifügen)	Name Krankenkasse/ Priv. Versicherung
---	--

Nur bei geringfügig Beschäftigten:

Der geringfügig Beschäftigte kann die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber beantragen. Ein Muster des Befreiungsantrages liegt als Anlage bei. In diesem Fall entrichtet allein der Arbeitgeber eine Pauschalabgabe zur Rentenversicherung. Achtung: Damit werden allerdings keine vollen Ansprüche in der Rentenversicherung erworben.

Nein, ich möchte mich nicht von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen.
 Es handelt sich um eine „normale“ geringfügige Beschäftigung. Der Arbeitgeber trägt die Pauschalabgabe zur Rentenversicherung.
Der Arbeitnehmer trägt die Differenz zum vollen Beitragssatz in der Rentenversicherung (seit 2018: 3,60 %)
 Den Arbeitnehmeranteil zieht der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ab und leitet diesen zusammen mit den Pauschalabgaben weiter.

Ja, ich beantrage die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung (Antrag bitte beilegen)
 Die einmal beantragte Befreiung von der Versicherungspflicht kann nicht rückgängig gemacht werden.

Lohnsteuer

Der/die Arbeitnehmer/in wünscht die Besteuerung aufgrund der Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale
 Die Steueridentifikationsnummer lautet

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Der Arbeitgeber trägt die pauschale Lohnsteuer (2 % bei geringfügiger Beschäftigung, 25 % bei kurzfristiger Beschäftigung)

Entlohnung

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

Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen, wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und Sonstiges, sind mit dem laufenden Arbeitsentgelt abgegolten.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI)

Arbeitnehmer:

Name: _____ geboren am: _____

Vorname: _____ Geburtsort: _____

Rentenversicherungsnummer: _____

Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner 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.

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.

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitnehmers)

Arbeitgeber:

Name: _____

Betriebsnummer: _____

Der Befreiungsantrag ist am: _____ bei mir eingegangen.

Die Befreiung wirkt ab dem: _____

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers)

Hinweis für den Arbeitgeber:

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und **nicht** an die Minijob-Zentrale zu senden

Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Allgemeines

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 seit 2018 auf 3,6 Prozent (bzw. 13,6 Prozent bei geringfügig entlohnnten Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnnten 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 entlohnte 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.

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 10004800 zu erreichen. Bitte nach Möglichkeit beim Anruf die Versicherungsnummer der Rentenversicherung bereithalten.

Erläuterungen

zum Personalfragebogen für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte

Der Personalfragebogen ist auf Anforderung bei Sozialversicherungs- und Lohnsteuerprüfungen vorzulegen. Bitte achten Sie darauf, dass der Fragebogen **vollständig ausgefüllt** ist.

Bei Unklarheiten helfen wir Ihnen gerne weiter.

Persönliche Angaben

Die Versicherungsnummer entnehmen Sie bitte dem Sozialversicherungsausweis. Falls Sie die Versicherungsnummer nicht zur Hand haben benötigen wir den Geburtsnamen, Geburtsdatum, Geburtsort und Geburtsland.

Die Kontonummer ist nur erforderlich, wenn Sie einen Überweisungsträger wünschen.

Beschäftigung

Die Befristung ist bei kurzfristig Beschäftigten zwingend erforderlich.

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch beträgt für eine 6-Tage-Woche 24 Tage. Dementsprechend wird für weniger Arbeitstage pro Woche heruntergerechnet (z. B. 3-Tage-Woche: $24 : 6 \times 3 = 12$ Tage).

Die wöchentliche Arbeitszeit muss zwingend angegeben werden. Wird nichts vereinbart, werden 20 Wochenstunden angenommen und ein Minijob scheidet somit aus.

Lohnsteuer

Bei geringfügig Beschäftigten kann der Lohn entweder mit den Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen abgerechnet werden, oder der Arbeitgeber zahlt 2 % pauschale Lohnsteuer.

Bei kurzfristig Beschäftigten kann der Lohn entweder mit den Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen abgerechnet werden, oder der Arbeitgeber zahlt 25 % pauschale Lohnsteuer.

Sozialversicherung

Der geringfügig entlohnte Beschäftigte kann die Befreiung von der Versicherungspflicht beantragen. Der Antrag muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erfolgen. Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats, in welchem der Antrag beim Arbeitgeber eingegangen ist. 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 450 € nicht überschreiten, kann der Arbeitnehmer nur einheitlich die Befreiung beantragen.

Entlohnung

Bitte geben Sie entweder einen Festbetrag oder einen Stundenlohn an.

Angaben zu weiteren Beschäftigungen

Diese Angaben sind sehr wichtig für Prüfungen. Lassen Sie diese Frage immer von Ihrem Arbeitnehmer beantworten. Im Prüfungsfall kann dies hohe Nachzahlungen vermeiden.

Vergessen Sie bitte nicht, für geringfügig Beschäftigte immer die Stundenaufstellung zeitnah ins Steuerbüro zu bringen.