

# M Personalstammblatt

für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte  
(grau hinterlegte Felder sind vom Arbeitgeber auszufüllen)

Firma: \_\_\_\_\_

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

## Persönliche Angaben

Familiename ggf. Geburtsname		Vorname	
Straße und Hausnummer inkl. Anschriftenzusatz		PLZ, Ort	
Geburtsdatum		Geschlecht <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich	
Geburtsort, -land		Familienstand	
Staatsangehörigkeit		Schwerbehindert (Nachweis beigelegt) <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Sozialversicherungsnummer		Arbeitnehmernummer Sozialkasse - Bau	
IBAN	BIC	<input type="checkbox"/> Barzahlung	

## Beschäftigung

Eintrittsdatum		Ersteintrittsdatum		Betriebsstätte	
Berufsbezeichnung				Ausgeübte Tätigkeit	
Höchster Schulabschluss		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	
<input type="checkbox"/> ohne Schulabschluss <input type="checkbox"/> Haupt-/Volksschulabschluss <input type="checkbox"/> Mittlere Reife/gleichwertiger Abschluss <input type="checkbox"/> Abitur/Fachabitur		Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit (Std.)		Urlaubsanspruch (Kalenderjahr)	
<input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit		Mo_____ Mi_____ Fr_____ So_____ Di_____ Do_____ Sa_____ Ges._____ _____			
Verwandtschaftsverhältnis zum Arbeitgeber (nur: Ehegatte o. Lebenspartner, Kind, Elternteil)				Urlaubs- und Weihnachtsgeld: Dieses ist mit vereinbartem Arbeitsentgelt abgegolten.	
<input type="checkbox"/> nein (Dokumentationspflicht der tägl. Arbeitszeit!) <input type="checkbox"/> ja _____					

## Steuer

Identifikationsnummer		Finanzamt-Nr.		Kinderfreibeträge	
Steuerklasse/Faktor		Konfession		Pauschalierung <input type="checkbox"/> 2% <input type="checkbox"/> 20% Abwälzung an Arbeitnehmer <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	

## Sozialversicherung

Krankenversicherung		Name Krankenkasse/ Priv. Versicherung	
<input type="checkbox"/> Gesetzlich <input type="checkbox"/> Privat			
Nur bei geringfügig Beschäftigten: Ich beantrage die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b SGB VI <input type="checkbox"/> ja (falls ja, dann Seite 3 ausfüllen)			

# M Personalstammblatt

für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte  
(grau hinterlegte Felder sind vom Arbeitgeber auszufüllen)

Firma: \_\_\_\_\_

Name des Mitarbeiters	Personalnummer

Status bei Beginn der Beschäftigung (Tätigkeit außerhalb dieses Beschäftigungsverhältnisses)  
(bitte Nachweis beifügen)

<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in	<input type="checkbox"/> Beamtin/Beamter	<input type="checkbox"/> Schulentlassene/r	<input type="checkbox"/> ALG II-/Sozialhilfeempfänger/in
<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in in Elternzeit	<input type="checkbox"/> Hausfrau/Hausmann	<input type="checkbox"/> Selbständige/r	<input type="checkbox"/> Rentner/in
<input type="checkbox"/> Arbeitslose/r	<input type="checkbox"/> Schüler/in	<input type="checkbox"/> Student/in	<input type="checkbox"/> Wehr-/Zivildienst-/Bundesfreiwilligendienstleistender
<input type="checkbox"/> Sonstige: _____			

Üben Sie weitere Beschäftigungen aus?  ja  nein

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

Zeitraum	Arbeitgeber	Art der Tätigkeit	Wöchentliche Arbeitszeit
von:		<input type="checkbox"/> bis 450,00 Euro	
bis:		<input type="checkbox"/> versicherungspflichtig beschäftigt	
		<input type="checkbox"/> kurzfristig beschäftigt	
von:		<input type="checkbox"/> bis 450,00 Euro	
bis:		<input type="checkbox"/> versicherungspflichtig beschäftigt	
		<input type="checkbox"/> kurzfristig beschäftigt	

Bei Beschäftigung in mehr als einem Minijob, ohne dass eine Hauptbeschäftigung vorliegt, ergibt die Summe der Entgelte aus den Minijobs regelmäßig mehr als € 450,00.

nein  ja

**Anmerkung:** Sozialabgabenfreiheit für den Arbeitnehmer besteht nur dann, wenn bei Addition der Bruttoarbeitsentgelte monatlich regelmäßig 450€ nicht überschritten werden.

## Entlohnung

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

### Ausweispflicht (Für Betriebe mit Verpflichtung zur Sofortmeldung)

Im Rahmen seiner gesetzlichen Pflicht aus § 2 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz wird der Arbeitnehmer hiermit vom Arbeitgeber auf die Ausweispflicht hingewiesen. Der Arbeitnehmer ist während seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber dazu verpflichtet, stets seine Ausweispapiere (Personalausweis, Pass, Passersatz bzw. Ausweisersatz) mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzuzeigen. Ein Verstoß gegen die Mitführungspflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld von bis zu € 5.000,00 geahndet werden kann.

**Ich verpflichte mich, jede Änderung unmittelbar schriftlich anzuzeigen! Mir ist bekannt, dass ich für unzutreffende bzw. unterlassende Angaben persönlich in Haftung genommen werden kann! Entsteht durch eine unterlassende oder verspätete Mitteilung dem Arbeitgeber ein materieller Schaden, verpflichte ich mich zum Ersatz dieses Schadens. Ich verzichte ausdrücklich auf die Anwendung gesetzlicher Ausschlussfristen im Zusammenhang mit nachträglich entstandenen Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Zahlung von Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.**

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitnehmer

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitgeber

# M Personalstammblatt

für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte  
(grau hinterlegte Felder sind vom Arbeitgeber auszufüllen)

Firma: \_\_\_\_\_

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

## Befreiungsantrag von der Rentenversicherungspflicht

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 gleichzeitig ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigung 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 Arbeitnehmer

Befreiungsantrag ist am: \_\_\_\_\_ bei mir eingegangen.

\_\_\_\_ T \_\_\_\_ T \_\_\_\_ M \_\_\_\_ M \_\_\_\_ J \_\_\_\_ J \_\_\_\_ J \_\_\_\_ J

Die Befreiung wirkt ab dem:

\_\_\_\_ T \_\_\_\_ T \_\_\_\_ M \_\_\_\_ M \_\_\_\_ J \_\_\_\_ J \_\_\_\_ J \_\_\_\_ J

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

## Einverständniserklärung

Hiermit erkläre ich mich einverstanden, dass meine persönlichen Daten an die lohnabrechnende Stelle (Steuerberater) weitergeleitet und dort verarbeitet werden.

Datum

Unterschrift Arbeitnehmer

## Widerspruch BEA (Bescheinigungen elektronisch annehmen)

Mein Arbeitgeber übermittelt bei Bedarf Bescheinigungen elektronisch und hat mich hierüber informiert (zurzeit nur an die Bundesagentur für Arbeit möglich).

Hiermit widerspreche ich der elektronischen Übermittlung meiner Daten.

ja, bei Bedarf fordere ich eine Bescheinigung in Papierform an  nein

Datum

Unterschrift Arbeitnehmer

## Nutzungserklärung für „Arbeitnehmer online“

Ich möchte „Arbeitnehmer online“ nutzen, das Mitarbeiterportal für die digitale Zusammenarbeit und meine Lohnabrechnung sowie die Meldungen zur Sozialversicherung und ggf. die Lohnsteuerbescheinigung dort selbst abrufen.

ja, ab \_\_\_\_\_  
M M J J

nein

Die zusätzlichen Informationen zur Funktionsweise und Datensicherheit unter [www.datev.de/ano](http://www.datev.de/ano) habe ich gelesen. Mir ist bewusst, dass keine zusätzliche Zustellung der oben genannten Auswertungen seitens des Arbeitgebers erfolgt. Spätestens bei Beendigung dieses Beschäftigungsverhältnisses werde ich alle bis dahin bereitgestellten Dokumente sichern, da sie danach durch diesen Arbeitgeber gesperrt werden.

Datum

Unterschrift Arbeitnehmer

# M Personalstammblatt

für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte  
(grau hinterlegte Felder sind vom Arbeitgeber auszufüllen)

## Erläuterungen für den Arbeitgeber

zum Personalfragebogen für geringfügig (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, -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 450,00 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 entlohnten 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,

# M Personalstammblatt

## für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte

(grau hinterlegte Felder sind vom Arbeitgeber auszufüllen)

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) ein.

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.

### **Merkmale über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht**

Seit dem 1.1.2013 unterliegen Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450,00 Euro-Minijob) ausüben, grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich auf z.Zt. 3,6% des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15%) bei geringfügig entlohnungen Beschäftigungen und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von z.Zt. 18,6%. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175,00 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 zu 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 (z.B. die sogenannte 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 Rentenversicherungspflicht nicht gewollt, kann sich der Arbeitnehmer von ihr befreien lassen. Hierzu muss er seinem Arbeitgeber 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 geringfügig entlohnungen Beschäftigungen gestellt werden. Über den Befreiungsantrag hat der Arbeitnehmer alle weiteren - auch zukünftigen - Arbeitgeber zu informieren, bei denen er eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigungen 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% des Arbeitsentgelts. Die Zahlung eines Eigenanteils durch den Arbeitnehmer entfällt hierbei. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer nur anteilig Monate für die verschiedenen Wartezeiten erwirbt und auch das erzielte Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt wird.