

Personalfragebogen

für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte

Den Fragebogen bitte **vollständig** ausfüllen → **zurücksenden:**

k.spannl@steuerberater-fritsch.de **oder** Fax 09272/977-17

Telefon: 09272/977-15

Mandantenname	
Mandantennummer	

Name des Mitarbeiters	Personalnummer

Persönliche Angaben

Familienname ggf. Geburtsname	Vorname		
Straße und Hausnummer inkl. Anschriftenzusatz	PLZ, Ort		
Geburtsdatum	Geschlecht	<input type="checkbox"/> männlich	<input type="checkbox"/> unbestimmt
		<input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> divers
Versicherungsnummer gem. Sozialversicherungsausweis			
Geburtsort, -land – <i>nur bei fehlender Versicherungs-Nr.</i>	Schwerbehindert	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Staatsangehörigkeit	Arbeitnehmernummer Sozialkasse – Bau		
IBAN	BIC		
Barzahlung <input type="checkbox"/>			

Beschäftigung

Eintrittsdatum	Ersteintrittsdatum	Beschäftigungsbetrieb							
Berufsbezeichnung		Ausgeübte Tätigkeit							
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)	Wöchentl./Tägl. Arbeitszeit <input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit		Ggf. Verteilung d. wöchentl. Arbeitszeit (Std.)						
			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Kostenstelle Abt.-Nummer	Personengruppe		Im Baugewerbe beschäftigt seit						

Personalfragebogen

für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte

Status bei Beginn der Beschäftigung

<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in	<input type="checkbox"/> Beamtin/Beamter	<input type="checkbox"/> Schulentlassene/r	<input type="checkbox"/> ALG-/Sozialhilfeempfänger/in
<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in in Elternzeit	<input type="checkbox"/> Hausfrau/Hausmann	<input type="checkbox"/> Selbständige/r	<input type="checkbox"/> Studienbewerber/in
<input type="checkbox"/> Arbeitslose/r	<input type="checkbox"/> Schüler/in	<input type="checkbox"/> Student/in	<input type="checkbox"/> Wehr-/Zivildienstleistender
<input type="checkbox"/> Sonstige:			

Steuer

Identifikationsnummer		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 <input type="checkbox"/> Gesetzlich <input type="checkbox"/> Privat	Name Krankenkasse/ Priv. Versicherung
UV-Gefahrentarif	DEÜV-Status
Antrag auf Befreiung der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wurde gestellt <input type="checkbox"/>	

Entlohnung

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

VWL - nur notwendig, wenn Vertrag vorliegt

Empfänger VWL	Betrag	AG-Anteil (Höhe mtl.)
	Seit wann	Vertragsnummer
IBAN	BIC	

Personalfragebogen

für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte

Üben Sie weitere Beschäftigungen aus? ja nein

Angaben zu weiteren Beschäftigungen

(bei kurzfristig Beschäftigten auch Vorbeschäftigungen des aktuellen Kalenderjahres)

Zeitraum	Arbeitgeber	Art der Tätigkeit	Wöchentliche Arbeitszeit
von: bis:		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> kurzfristig beschäftigt	
von: bis:		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> kurzfristig beschäftigt	

Ergibt die Zusammenrechnung der monatlichen Arbeitsentgelte mehr als EUR 450? ja nein

(Hinweis für den Arbeitgeber: Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung prüfen)

Bescheinigungen elektronisch annehmen (Bea)

Ich widerspreche der elektronischen Übermittlung von Arbeits- und Nebeneinkommensbescheinigungen an die Bundesagentur für Arbeit

Angaben zu den Arbeitspapieren

Arbeitsvertrag mit Arbeitszeitvereinbarung siehe 2.	<input type="checkbox"/> liegt vor	Bescheinigung der privaten Krankenversicherung	<input type="checkbox"/> liegt vor
Beschein. über LSt.-Abzug/ Beschäftigungstage bei Vorarbeitgebern	<input type="checkbox"/> liegt vor	VWL-Vertrag	<input type="checkbox"/> liegt vor
SV-Ausweis	<input type="checkbox"/> liegt vor	Schul-/Studienbescheinigung	<input type="checkbox"/> liegt vor
Antrag Befreiung RV-Pflicht	<input type="checkbox"/> liegt vor	Schwerbehindertenausweis	<input type="checkbox"/> hat vorgelegen
		Unterlagen Sozialkasse Bau/Maler	<input type="checkbox"/> liegt vor

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 Arbeitnehmer

Datum

Bei Minderjährigen Unterschrift des
gesetzlichen Vertreters

Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Hinweis:

Zur Wahrung der Aufbewahrungsfrist wird der ausgefüllte Personalfragebogen von Ihrem Steuerberater gespeichert.

1. Geringfügig Beschäftigte (Aushilfen oder auch Minijob)

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 450,00 € nicht übersteigt. Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung muss Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, pauschale Lohnsteuer **und gegebenenfalls** mit dem Arbeitnehmer gemeinsam Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung bezahlen, denn geringfügige Beschäftigungen mit einer Verdienstgrenze von 450,00 € sind rentenversicherungspflichtig.

Der geringfügig entlohnte **Arbeitnehmer** kann die **Befreiung** von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung **durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber** beantragen. Ein Muster des Befreiungsantrages liegt als Anlage („Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch – (SGB VI)“ bei.

Eine **Nebenbeschäftigung** bis 450,00 € monatlich bleibt **neben** einer versicherungspflichtigen **Hauptbeschäftigung** anrechnungs- und somit auch beitragsfrei in der Sozialversicherung. Jede **weitere** geringfügige Beschäftigung wird mit der Hauptbeschäftigung **zusammengerechnet** und ist somit in allen Bereichen **sozialversicherungspflichtig** (KV/RV/AV/PV).

Werden **mehrere** geringfügige Beschäftigungen bei **verschiedenen** Arbeitgebern, **ohne** versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung, ausgeübt so werden diese für die Ermittlung der Verdienstgrenze **zusammengerechnet**.

Überschreiten **die Minijobs insgesamt** die Verdienstgrenze von **450,00 €**, so sind alle Beschäftigungen in allen Bereichen der Sozialversicherung **versicherungspflichtig** (KV/RV/AV/PV).

Arbeitsrechtlich sind geringfügig Beschäftigte in fast allen Bereichen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gleichgestellt, insbesondere bei **Urlaubsgewährung** und **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall**.

Unter bestimmten Umständen kann die 450,00 € Grenze bis zu 3-mal, bei Beziehern von Altersruhegeld, aber nur 2-mal im Jahr überschritten werden.

Für den **Beitragseinzug und das Meldeverfahren** ist die Minijob-Zentrale (Verbund Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) zuständig

2. § 12 Teilzeitbefristungsgesetz und geringfügig Beschäftigte Phantomlohn aufgrund Arbeitszeitfiktion

§ 12 TzBfG Arbeit auf Abruf

(1) ¹Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem **Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf)**. ²Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. ³Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit **nicht festgelegt** ist, gilt eine Arbeitszeit von **20 Stunden als vereinbart**. ⁴Wenn die Dauer der **täglichen** Arbeitszeit **nicht festgelegt** ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für **mindestens drei aufeinander folgende Stunden** in Anspruch zu nehmen.

(2) ¹Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine **Mindestarbeitszeit** vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu **25 Prozent** der wöchentlichen Arbeitszeit **zusätzlich** abrufen. ²Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine **Höchst-arbeitszeit** vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu **20 Prozent** der wöchentlichen Arbeitszeit **weniger** abrufen.

Personalfragebogen

für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte

Quint Essenz:

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nach **Arbeitsanfall** erbringt
2. Festlegung der **Dauer** der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit erforderlich
3. **Keine Festlegung** der wöchentlichen Arbeitszeit → Arbeitszeit von 20 Stunden gilt als vereinbart → Phantomlohn → Sozialversicherungspflicht
4. Vereinbarung von **Mindestarbeitszeit** → Arbeitgeber darf maximal 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit **zusätzlich** abrufen
5. Vereinbarung von **Höchstarbeitszeit** → Arbeitgeber darf maximal 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit **weniger** abrufen

Beispiel:

Berechnung des Prüfers der Rentenversicherung falls **keine** Arbeitszeit **vereinbart** ist:

20 Std. wöchentliche Arbeitszeit x 13:3 x Mindestlohn

86,67 Stunden x 9,35 € → 810,37 € > 450,00 €

→ Sozialversicherungspflicht in allen Bereichen (KV/RV/AV/PV).

Verlautbarung der Positionierung der Sozialversicherungsträger?

„Der auf Basis dieser **fiktiven Wochenarbeitszeit** bestehende Entgeltanspruch des Arbeitnehmers ist nach dem für die Entstehung von Beitragsansprüchen in der Sozialversicherung geltenden Anspruchs- bzw. Entstehungsprinzip § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IV für die Feststellung der Versicherungs- und Beitragspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob in diesem Umfang tatsächlich Arbeit geleistet oder vergütet wurde.“
(Mitteilung des GKV Spitzenverbandes, der DRV Bund und der Bundesagentur für Arbeit vom 21.3.2019)

Der dadurch entstehende Phantomlohn kann weder durch Widerspruch oder Klage aufgehoben werden, ergo ein Arbeitsvertrag mit Festlegung der Arbeitszeit ist unerlässlich. Weiterhin sind Zeiterfassungslisten, die von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegengezeichnet werden, Ausnahme bei Familienangehörigen, unerlässlich!!!

3. Kurzfristig Beschäftigte

Eine kurzfristige, für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber sozialabgabenfreie, Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer **Eigenart** begrenzt ist oder im Voraus vertraglich begrenzt wird. Die Höhe des Arbeitslohns ist nicht begrenzt, **es sei denn**, dass die Beschäftigung „berufsmäßig“ ausgeübt wird und ihr Entgelt 450,00 € im Monat übersteigt → Sozialversicherungspflicht!

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr sind zusammenzurechnen.

Der **Arbeitnehmer** muss allerdings den im Rahmen der kurzfristigen Beschäftigung erhaltenen Arbeitslohn im Rahmen seiner persönlichen **Einkommensteuererklärung deklarieren** und somit zu seinem **persönlichen Steuersatz der Besteuerung** unterwerfen.

Hinweis:

Pauschalierung mit 25 % pauschaler Lohnsteuer möglich

Voraussetzungen: max. **18** zusammenhängende Arbeitstage
max. Stundenlohn **ab 01.01.2020 15,00 €**
max. Höchstlohn **ab 01.01.2020 120,00 € pro Tag**