

Personalfragebogen

für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte

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

E-Mail: k.spannl@steuerberater-fritsch.de

Fax: 09272/977-17

Telefon: 09272/977-15

Mandantenname	
Mandantennummer	

Name des Mitarbeiters	Personalnummer

Persönliche Angaben

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

Beschäftigung

Eintrittsdatum	Ersteintritt	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 Berufs-ausbildung <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/Habilitation
Urlaubsanspruch (Kalenderjahr)	Wöchentliche/tägliche Arbeitszeit <input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit	Ggf. Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit (Std.) Mo Di Mi Do Fr Sa So

Personalfragebogen

für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte

Kostenstelle Abt.-Nummer	Personengruppe	Im Baugewerbe beschäftigt seit

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 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 auf Arbeitnehmer <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Sozialversicherung

Krankenversicherung der Hauptbeschäftigung <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 -

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

Weitere Beschäftigungen: ja nein

Angaben zu weiteren Beschäftigungen

(bei kurzfristig Beschäftigten auch Vorbeschäftigungen des aktuellen Kalenderjahres)

Zeitraum	Arbeitgeber	Art der Tätigkeit	Wöchentliche Arbeitszeit
----------	-------------	-------------------	--------------------------

Personalfragebogen

für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte

von:		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt	
bis:		<input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt	
		<input type="checkbox"/> kurzfristig beschäftigt	
von:		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt	
bis:		<input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt	
		<input type="checkbox"/> kurzfristig beschäftigt	

Addition der monatlichen Arbeitsentgelte mehr als EUR 538,00 €? nein ja
 Hinweis: Falls ja ist die Sozialversicherungspflicht zu 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.	Bescheinigung der privaten Krankenversicherung	<input type="checkbox"/> liegt vor
Beschein. Über Lohnsteuerabzug/ Beschäftigungstage bei Vorarbeitgebern	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, Minijob)

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 538,00 € nicht übersteigt. Der Arbeitgeber eines geringfügig entlohnten Beschäftigten führt Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, pauschale Lohnsteuer **und gegebenenfalls** mit dem Arbeitnehmer gemeinsam Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung ab, denn geringfügige Beschäftigungen mit einer Verdienstgrenze von 538,00 € sind grundsätzlich 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 Abs. 1b Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch – (SGB VI)“ bei. Die Befreiung wirkt **ab Vorliegen** des Antrags, eine Rückwirkung ist ausgeschlossen.

Eine Nebenbeschäftigung bis 538,00 € monatlich bleibt **neben einer** versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung **steuer- und sozialversicherungsfrei**. 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 **538,00 €**, unterliegen alle Minijobs, in allen Bereichen der Sozialversicherungspflicht. (KV/RV/AV/PV).

Arbeitsrechtlich sind geringfügig Beschäftigte vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern bei **Urlaubsgewährung** und **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall** gleichgestellt.

Unter bestimmten, **unvorhersehbaren**, Umständen kann die 538,00 € Grenze bis zu 2 x jährlich, mit einem Höchstbetrag von jeweils 1.076,00 € 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 **Höchstarbeitszeit** vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu **20 Prozent** der wöchentlichen Arbeitszeit **weniger** abrufen.

Personalfragebogen

für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte

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 ermittelte **Phantomlohn** kann weder durch Widerspruch oder Klage aufgehoben werden, ein Arbeitsvertrag mit Festlegung der Arbeitszeit ist unerlässlich.

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 s. Beispiel
4. Vereinbarung von **Mindestarbeitszeit** → Arbeitgeber darf maximal 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit **zusätzlich** abrufen
5. Vereinbarung von **Höchst arbeitszeit** → Arbeitgeber darf maximal 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit **weniger** abrufen
6. Zeiterfassungslisten müssen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegengezeichnet werden
7. **Ausnahme** bei Familienangehörigen im Sinne des § 15 AO
8. **Ausnahme:** Gehalt beträgt mehr als 2.958,00 € monatlich

Beispiel: Berechnung des Prüfers der Rentenversicherung falls **keine** Arbeitszeit **vereinbart** wurde:

Wöchentliche Arbeitszeit x 13:3 x Mindestlohn

86,67 Stunden x 12,41 € → 1.075,57 € > 538,00 €

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

→ Haftung des Arbeitgebers für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung

3. Kurzfristig Beschäftigte

Eine kurzfristige, für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber sozialversicherungsfreie, 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 538,00 € 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** seinem **persönlichen Steuersatz der Besteuerung** unterwerfen.

Hinweis: Pauschalierung mit 25 % Lohnsteuer (§ 40 EStG)

Voraussetzung	maximal 18 zusammenhängende Arbeitstage
Stundenlohnhöchstbetrag	ab 01.01.2023 19,00 €
Lohnsumme pro Tag	ab 01.01.2023 150,00 €