Personalfragebogen

für geringfügig Beschäftigte (Minijob/Aushilfe) oder kurzfristig Beschäftigte

Mandantenname	
Mandantennummer	
Kanzleidaten	Rücksendung h.hennig@steuerberater-fritsch.de oder Fax 09272/977-17 Telefon 09272/977-10

Name der beschäftigten Person

Personalnummer

Persönliche Angaben *Pflichtfelder neu

Familienname ggf. Geburtsname*	Vorname		
Straße und Hausnummer inkl. Anschriftenzusatz	PLZ, Ort		
Geburtsdatum	Geschlecht	☐ männlich	☐ unbestimmt
		☐ weiblich	☐ divers
Versicherungsnummer gem. Sozialversicherungsausweis			
Geburtsort, -land*	Schwerbehindert	☐ ja	☐ nein
Staatsangehörigkeit	Arbeitnehmernummer Sozialkasse – Bau		
IBAN ☐ Barzahlung	BIC		

Beschäftigung

Eintrittsdatum	Ersteintrittsdatum	Beschäftigungsbetrieb	
Berufsbezeichnung		Ausgeübte Tätigkeit	
Höchster Schulabschluss ☐ ohne Schulabschluss ☐ Haupt-/Volksschulabschluss ☐ Mittlere Reife/gleichwertiger Abschluss ☐ Abitur/Fachabitur		Höchste Berufsausbildung ☐ ohne beruflichen Ausbildungsabschluss ☐ Anerkannte Berufsausbildung ☐ Meister/Techniker/gleichwertiger Fachschulabschluss ☐ Bachelor ☐ Diplom/Magister/Master/ Staatsexamen ☐ Promotion	
Urlaubsanspruch (Kalenderjahr)	Wöchentliche/Tägliche Arbeitszeit ☐ Vollzeit ☐ Teilzeit	Verteilung d. wöchentlichen Arbeitszeit (Std.) Mo Di Mi Do Fr Sa So	
Kostenstelle Abt.-Nummer	Personengruppe	Im Baugewerbe beschäftigt seit	

Status bei Beginn der Beschäftigung

☐ Beschäftigte Person	☐ Beamtin/Beamter	☐ Schulentlassene/r	☐ ALG-/Sozialhilfeempfängerin
☐ Beschäftigte Person in Elternzeit	☐ Hausfrau/Hausmann	☐ Selbständige/r	☐ Studienbewerber/in
☐ Arbeitslose/r	☐ Schüler/in	☐ Student/in	☐ Wehr-/Zivildienstleistender
☐ Sonstige:			

Steuer

Identifikationsnummer		Kinderfreibeträge	
Steuerklasse/Faktor	Konfession	Pauschalierung ☐ 2% ☐ 20%	Abwälzung an beschäftigte Person ☐ ja ☐ nein

Sozialversicherung

Krankenversicherung ☐ Gesetzlich ☐ Privat	Name Krankenkasse/ Priv. Versicherung
UV-Gefahrentarif	DEÜV-Status
Nur bei geringfügig Beschäftigten:	☐ Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wurde gestellt.

Entlohnung

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

VWL - nur notwendig, wenn Vertrag vorliegt

Empfang VWL durch	Betrag	AG-Anteil (Höhe mtl.)
	Seit wann	Vertragsnr.
IBAN	BIC	

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:		☐ geringfügig entlohnt	
bis:		☐ nicht geringfügig entlohnt	
		☐ kurzfristig beschäftigt	
von:		☐ geringfügig entlohnt	
bis:		☐ nicht geringfügig entlohnt	
		☐ kurzfristig beschäftigt	

Ergibt die Zusammenrechnung der ja nein

monatlichen Arbeitsentgelte mehr als EUR 538?

(Hinweis für den Arbeitgeber: Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung prüfen)

Angaben zu den Arbeitspapieren

Arbeitsvertrag	☐ liegt vor	Bescheinigung der privaten Krankenversicherung	☐ liegt vor
Beschein. über Lohnsteuerabzug/ Beschäftigungstage bei Vorarbeitgebern	☐ liegt vor	VWL-Vertrag	☐ liegt vor
SV-Ausweis	☐ liegt vor	Schul-/Studienbescheinigung	☐ liegt vor
Antrag Befreiung RV-Pflicht	☐ liegt vor	Schwerbehindertenausweis	☐ hat vorgelegen
		Unterlagen Sozialkasse Bau/Maler	☐ liegt vor

Erklärung der beschäftigten Person: 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 beschäftigte Person	Datum	Bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters
Datum	Unterschrift Arbeitgeber		

Dieser Personalfragebogen dient zur Vorerfassung von Personaldaten für das DATEV-Lohnabrechnungsprogramm. Zur Wahrung der Aufbewahrungsfrist wird der ausgefüllte Personalfragebogen vom Steuerberater Ihres Arbeitgebers gespeichert.

Hinweise

1. Geringfügig Beschäftigte (Aushilfe, 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).

Unter bestimmten, unvorhersehbaren, Umständen kann die 538,00 € Grenze bis zu 2 x jährlich, mit einem Höchstbetrag von jeweils 1.076,00 € überschritten werden.

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

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) Arbeitgeber 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. Wenn 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) 1 Ist 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. 2 Ist 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 Stand 10/2024 Seite 5 von 5 **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 **Höchstarbeitszeit** → 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) möglich

Voraussetzung maximal 18 zusammenhängende Arbeitstage

Stundenlohnhöchstbetrag ab 01.01.2023 19,00 €

Lohnsumme pro Tag ab 01.01.2023 150,00