

Personalbogen für geringfügig entlohnte (bis 450,00€) oder kurzfristig Beschäftigte

Stand April 2019

Arbeitgeber: _____
_____(ggf. Stempel)

folgende Unterlagen sind beizufügen:

- | | |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Arbeitsvertrag | <input type="checkbox"/> Sozialversicherungsausweis |
| <input type="checkbox"/> Vertrag betriebl. Altersvorsorge | <input type="checkbox"/> Schulbesuchsbescheinigung /
Immatrikulationsbescheinigung |
| <input type="checkbox"/> Schwerbehindertenausweis | |

Persönliche Daten des Arbeitnehmers:

Nachname: _____ Vorname: _____

Straße: _____

Wohnort: _____ PLZ: _____

Telefon: _____

Geburtsdatum: _____

Sozialversicherungsnummer: _____

Geschlecht: weiblich männlich

Geburtsname, Geburtsort und Geburtsland (**falls SV-Nr. nicht vorhanden**):

Schwerbehindert: ja nein

Staatsangehörigkeit: _____

Familienstand: _____

Krankenkasse: _____

Bankverbindung:

IBAN: _____

BIC: _____

Kreditinstitut: _____

Kontonummer: _____

Bankleitzahl: _____

→ bitte wenden

Steuer:

Identifikationsnummer: _____ Kinderfreibeträge: _____
(Angabe zwingend erforderlich)

Steuerklasse: _____ Konfession: _____

Beschäftigung:

Eintrittsdatum: _____

Berufsbezeichnung: _____

Ausgeübte Tätigkeit: _____

Höchster Schulabschluss: ohne Schulabschluss Haupt-/Volksschulabschluss
 Mittlere Reife Abitur

Höchste Berufsausbildung: ohne beruflichen Ausbildungsabschluss
 anerkannte Berufsausbildung
 Meister / Techniker / gleichwertiger Fachabschluss
 Bachelor
 Diplom / Magister / Master / Staatsexamen
 Promotion

Es handelt sich um ein Abrufarbeitsverhältnis nach § 12 TzBfG ja nein
(siehe Merkblatt)

Urlaubsanspruch: _____

Urlaubsbescheinigung (letzter Arbeitgeber) ja nein

wöchentliche Arbeitszeit: _____

maximale monatliche Arbeitszeit: _____ (MUSSFELD!!)

Ggf. Verteilung der wöchentl. Arbeitszeit (Std.)

Mo _____ Di _____ Mi _____ Do _____ Fr _____ Sa _____ So _____

Ausbildung: ja nein

Beginn der Ausbildung: _____

voraussichtliches Ende der Ausbildung: _____ _____

Befristung: ja nein

Abschluss Arbeitsvertrag am: _____

Befristung Arbeitsvertrag zum: _____
 ja nein

Erfolgreiche Beschäftigung ist für mind. 2 Monate vorgesehen, mit Aussicht auf Weiterbeschäftigung:

Festbezug / Stundenlohn: _____

VWL / betriebl. Altersvorsorge AG-Anteil: _____

Angaben zu Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr:

- im laufenden Kalenderjahr wurden keine weiteren Beschäftigungen ausgeübt
- im laufendem Kalenderjahr werden/wurden nachstehende Beschäftigungen ausgeübt

Zeitraum von	Zeitraum bis	wöchentl. Arbeitszeit	Monatl. Entgelt	Arbeitgeber

Angaben zu sonstigen Tätigkeiten

neben meiner Beschäftigung bin ich/beziehe ich:

- Arbeitnehmer/in Hausfrau / Hausmann Beamter / Pensionär
- selbstständig tätig in Elternzeit Arbeitslos
- Schüler/in und besuche die Klasse,

meine Schulzeit endet voraussichtlich am _____

ist ein anschließendes Studium beabsichtigt? ja, ab _____ nein

wird eine Berufsausbildung/Beschäftigung begonnen? ja, ab _____ nein

- Student/in

mein Studium endet voraussichtlich am

Beschäftigung wird nur in den Semesterferien ausgeübt ja nein

handelt es sich um ein in einer Prüfungs-/Studienordnung vorgeschriebenes Praktikum
(wenn ja, Auszug aus Prüfungs-/Studienordnung beifügen) ja nein

- Rentner – Art der Rente _____ sonstiges: _____

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 Unterschrift Arbeitgeber
Firmenstempel

Die in diesem Personalbogen gemachten Angaben entsprechen den vertraglichen Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer.

Datum Unterschrift Arbeitnehmer Datum Unterschrift Arbeitgeber
Firmenstempel

Merkblatt zu Arbeit auf Abruf gem. § 12 TzBfG

Was ist „Arbeit auf Abruf“?

Man spricht von „Arbeit auf Abruf“, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart haben, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung je nach Arbeitsanfall zu erbringen hat. Diese Definition von „Arbeit auf Abruf“ findet sich im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Einen Auszug aus der Gesetzesregelung fügen wir nachstehend für Sie bei. Da Minijobber arbeitsrechtlich als Teilzeitbeschäftigte gelten, haben sie grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte. Dies gilt somit auch für „Arbeit auf Abruf“.

Was sind die neuen Regeln bei der wöchentlichen Arbeitszeit?

Wenn Arbeitgeber und Minijobber eine Vereinbarung für „Arbeit auf Abruf“ geschlossen haben, müssen gesetzlich festgelegte Vorgaben zur Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit beachtet werden. Wird die Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt, gilt zum Schutz der Arbeitnehmer eine Arbeitszeit von **20 Stunden pro Woche** als vereinbart. Diese Regelung ist nicht neu. Die Grenze wurde aber zum 1. Januar 2019 durch den Gesetzgeber angehoben. Sie lag zuvor bei 10 Stunden.

Wie wird die Abrufarbeit vereinbart und welche Rechte und Pflichten ergeben sich daraus?

Die Vereinbarung erfolgt durch ausdrückliche Erklärung, kann aber auch konkludent durch entsprechendes Handeln erfolgen. Beachten Sie bitte auch, dass eine schriftliche Vereinbarung durch konkludentes Handeln geändert werden kann.

Liegt eine Vereinbarung zur Arbeit auf Abruf vor ist der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

Welche Auswirkung haben die neuen Regeln auf Minijobber?

Vereinbaren Arbeitgeber und Minijobber keine konkrete Arbeitszeit, hat dies Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung. Da in diesen Fällen ab 01.01.2019 eine Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche gilt, ergibt sich schnell ein durchschnittlicher Monatsverdienst von mehr als 450 Euro. Es liegt somit kein 450-Euro-Minijob mehr vor. Dies gilt selbst dann, wenn nur der Mindestlohn in Höhe von 9,19 Euro pro Stunde gezahlt wird.

Zur Erläuterung zwei Beispiele:

- a) Ihre Aushilfe verdient 450,00 € und arbeitet 10 Stunden in der Woche, diese Vereinbarung wurde in einem schriftlichen Vertrag festgehalten.

Damit ist alles in Ordnung. Wöchentliche Arbeitszeit ist schriftlich vereinbart und Mindestlohn von 9,19 € pro Stunde wird überschritten.

Berechnung: $450,00 \text{ €} / (10 \text{ Stunden} \times 4,33 \text{ Wochen} / \text{Monat}) = 10,38 \text{ € pro Stunde}$

- b) Ihre Aushilfe verdient 450,00 €, arbeitet 10 Stunden in der Woche. Es liegt darüber keine schriftliche Vereinbarung vor.

In diesem Moment nimmt die Sozialversicherung womöglich ein Abrufarbeitsverhältnis an und muss dann von einer 20 Stundenwoche ausgehen (86,67 Stunden im Monat), was einem Stundenlohn von 5,19 € entsprechen würde.

Anspruch hat Ihre Aushilfe allerdings auf den Mindestlohn, was bei 86,67 Stunden mit Mindestlohn von 9,19 € einen Bruttolohn von 796,50 € ergibt.

Somit wird die Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 € überschritten. Daraus ergibt sich die Sozialversicherungspflicht und erhebliche Nachzahlungen sind die Folge.

Worauf sollten Sie als Arbeitgeber achten?

Wenn die „Arbeit auf Abruf“ ein Minijob bleiben soll, sollten Sie als Arbeitgeber mit dem Minijobber die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit festlegen. Das bedeutet, die Arbeitsverträge mit Ihren Aushilfen sind zu prüfen, entsprechend anzupassen und so zu leben wie sie abgeschlossen sind. Eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag mit beidseitiger Unterschrift (Arbeitgeber + Arbeitnehmer) ist erforderlich.

Eine tägliche Aufstellung der tatsächlich gearbeiteten Stunden ist nicht ausreichend, da es sich hier nur um die notwendige Dokumentation und keine schriftliche Vereinbarung handelt.

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Für eine juristische Beratung wenden Sie sich bitte an den Anwalt Ihres Vertrauens oder an unseren Rechtsanwalt Jens Hemberger.

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

§ 12 Arbeit auf Abruf

- (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn 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) 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. 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.
- (3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.
- (4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.
- (5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.
- (6) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

Fassung ab 01.01.2019