|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| PersonalfragebogenFür kurzfristig Beschäftigte(grau hinterlegte Felder sind vom Arbeitgeber auszufüllen) |  |
| Firma: |  |  |
|  |  |  |
|  |  |
| Name des Mitarbeiters | Personalnummer |
|  |  |  |

**Persönliche Angaben** |
| Familienname + *(ggf. Geburtsname falls verheiratet)* | Vorname |
| Straße und Hausnummer inkl. Anschriftenzusatz | PLZ, Ort |
| Geburtsdatum | Geschlecht[ ]  männlich [ ]  weiblich [ ]  divers [ ]  unbestimmt Bitte Ausweis Kopie beifügen |
| Sozial-/Rentenversicherungsnummer | Familienstand |
| Geburtsort, -land – *nur bei fehlender Versicherungs-Nr.* | Schwerbehindert  | [ ]  ja [ ]  nein |
| StaatsangehörigkeitArbeitserlaubnis für Nicht EU-Bürger liegt vor? [ ]  ja [ ]  nein | Arbeitnehmernummer Sozialkasse – Bau |
| Rentner [ ]  ja [ ]  nein | Altersrentner [ ]  ja [ ]  nein |
| IBAN | BIC | [ ]  Barzahlung  |
| **Beschäftigung** |
| Eintrittsdatum | Befristung bis | Beschäftigungsbetrieb |
| Berufsbezeichnung / Ausgeübte Tätigkeit |
| Wöchentliche Arbeitszeit in Std.[ ]  Vollzeit ……h [ ]  Teilzeit ……h | Verteilung tägliche Arbeitszeit in Std.Mo …. Di …. Mi …. Do …. Fr …. Sa …. So …. | Urlaubsanspruch volles Kalenderjahr |
| **Hinweis:****Ist keine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart gilt das TzBfG § 12 Abs. 1 S. 3 (20 Stunden pro Woche)** |
| [ ]  Hauptbeschäftigung[ ]  Nebenbeschäftigung | Probezeit: [ ]  ja [ ]  neinDauer der Probezeit:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Üben Sie noch weitere Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern aus? [ ]  ja [ ]  neinHandelt es sich bei der anderen Beschäftigung um eine geringfügige Beschäftigung? [ ]  ja [ ]  nein |
| Höchster Schulabschluss | [ ]  ohne Schulabschluss[ ]  Haupt-/Volksschulabschluss[ ]  Mittlere Reife/gleichwertiger Abschluss[ ]  Abitur/Fachabitur | Höchste Berufs-ausbildung | [ ]  ohne beruflichen Ausbildungsabschluss[ ]  Anerkannte Berufsausbildung[ ]  Meister/Techniker/gleichwertiger Fachschulabschluss[ ]  Bachelor[ ]  Diplom/Magister/Master/Staatsexamen[ ]  Promotion |
| Kostenstelle | Leistungsgruppe | Abteilungsnummer | Im Baugewerbe beschäftigt seit  |

**Status zu Beginn der Beschäftigung (VOR Eintritt bei diesem Arbeitgeber)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| [ ]  Arbeitnehmer/inMit SV-pfl. Hauptbeschäftigung | [ ]  Beamtin/Beamter | [ ]  Schüler/inMit Schulbescheinigung | [ ]  Student/inMit Immatrikulationsbescheinigung |
| [ ]  Arbeitnehmer/inMit geringfügiger Beschäftigung | [ ]  Hausfrau/Hausmann | [ ]  Schulentlassene/rMit Berufsausbildungsabsicht | [ ]  Praktikant/inMit Immatrikulations- oder Schulbescheinigung |
| [ ]  Arbeitnehmer/in In Elternzeit[ ]  Arbeitnehmer/in In unbezahltem Urlaub | [ ]  Selbstständige/r | [ ]  Schulentlassene/rMit StudienabsichtNachweis mit Bewerbung | [ ]  Freiwilligendienst-  leistender |
| [ ]  Arbeitslose/r | [ ]  Altersvollrentner**Vor** Erreichen der Regelaltersgrenze | [ ]  Schulentlassene/rMit Freiwilligendienstabsicht | [ ]  Wehr- / Zivildienstleistender |
| [ ]  ALG-/Sozialhilfe- empfänger/in | [ ]  Altersvollrentner**Nach** Erreichen der Regelaltersgrenze |  | [ ]  Sonstiges: |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Weitere Beschäftigungen:** 1. **Für kurzfristig Beschäftigte (kurzfristige Minijobber)**

Im laufenden Kalenderjahr habe ich bereits eine oder mehrere Beschäftigung(en) ausgeübt oder war als Beschäftigungslose(r) arbeits- bzw. ausbildungssuchend gemeldet (vgl. Anmerkung).[ ]  nein[ ]  ja:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Beginn und Ende der Beschäftigung /Meldung als Arbeits- bzw. Ausbildungssuchende(r) | Art der Tätigkeit | Wöchentliche Arbeitszeit/Tatsächliche Arbeitstage | Arbeitgeber mit Adresse bzw. zuständige Arbeitsagentur |
| 1. | [ ]  geringfügig entlohnt[ ]  nicht geringfügig entlohnt[ ]  kurzfristig beschäftigt |  |  |
| 2. | [ ]  geringfügig entlohnt[ ]  nicht geringfügig entlohnt [ ]  kurzfristig beschäftigt |  |  |

**Anmerkung:**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 zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist; es sei denn, dass die Beschäftigung „berufsmäßig“ ausgeübt wird und ihr Entgelt 538 € im Monat übersteigt.Mehrere kurzfristige Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr sind zusammenzurechnen! |

1. **Beschäftigungen bzw. selbstständige Tätigkeiten im Ausland**

Es besteht derzeit im Ausland ein Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber bzw. eine selbstständige Tätigkeit.

[ ]  nein

[ ]  ja. Ich übe derzeit folgende Beschäftigungen/Tätigkeiten im Ausland aus (vorliegende A1 Bescheinigung ist beigefügt)

|  |  |
| --- | --- |
| Beginn und Ende der Beschäftigung bzw. Tätigkeit | Arbeitgeber mit Adresse bzw. Tätigkeitsort |
| 1. |  |
| 2. |  |

**Steuer**

|  |  |
| --- | --- |
| Identifikationsnummer | Steuerklasse/Faktor |
| Konfession | Kinderfreibeträge | Pauschalierung[ ]  25%  | Abwälzung an Arbeitnehmer[ ]  ja [ ]  nein |

**Voraussetzung zur Pauschalierung:**

1. Die Dauer der Beschäftigung, darf 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigen
2. Der Arbeitslohn je Arbeitstag darf 150 Euro nicht übersteigen
3. Der Arbeitslohn je Arbeitsstunde darf 19 Euro nicht übersteigen

|  |
| --- |
| **Sozialversicherung**  |
| Krankenversicherung[ ]  Gesetzlich [ ]  Privat [ ]  Sonstige Bitte Nachweis einreichen  | Name Krankenkasse/Priv. Versicherung | Elterneigenschaft[ ]  ja [ ]  nein |
| UV-Gefahrentarif [ ]  Büro [ ]  anderes  | DEÜV-Status / Verwandtschaftsgrad zum Unternehmer: [ ]  Ehegatte [ ]  Vater [ ]  Mutter [ ]  Kind [ ]  Gesellschafter |
| **Entlohnung** |
| Bezeichnung | Betrag | Gültig ab | Stundenlohn | Gültig ab |
| Bezeichnung | Betrag | Gültig ab | Stundenlohn  | Gültig ab |
| Kost (freie Verpflegung)  [ ]  ja [ ]  nein  | Logis (freie Unterkunft/Wohnung)  [ ]  ja [ ]  nein  |   |
| **Angaben zu steuerpflichtigen Vorbeschäftigungszeiten im laufenden Kalenderjahr** |
| Zeitraum von | Zeitraum bis | Art der Beschäftigung | Anzahl der Beschäftigungstage |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**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 |  |  |  |  |

Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebene Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist (§26 Abs. 1 Satz 1 BDSG)

**Hinweise für den Arbeitgeber**

**zum Personalfragebogen für geringfügig 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. Beitragsüberwachungsverordnung (BÜVO) 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.

**1)**

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, und -orts,

des Geschlechts und der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers erforderlich.

**2)**

Die aufgeführten Kriterien sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers relevant:

1. Schüler sind grundsätzlich in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III).

2. 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).

3. Selbständige und Beamte sind sozialversicherungsrechtlich wie Personen ohne versicherungspflichtige

Hauptbeschäftigung zu behandeln.

4. Bei einer kurzfristigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber prüfen, ob es sich um eine berufsmäßige Beschäftigung

handelt, sofern das Arbeitsentgelt 538 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, Arbeitslosenhilfe (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.

**3)**

Für einen geringfügig entlohnt 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.

**4)**

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, tritt nunmehr

Versicherungspflicht mit dem Tage der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Bundesknappschaft oder einen Träger der

Rentenversicherung ein (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV).

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.

**5)**

Um volle Ansprüche in der Rentenversicherung zu erwerben, kann der geringfügig entlohnt Beschäftigte auf die

Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI) und den Pauschalbeitrag bis auf die

volle Beitragshöhe aufstocken.

Der Verzicht muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden. Die Erklärung wirkt rückwirkend vom Zeitpunkt des

Beschäftigungsbeginns an, wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung

erklärt wird und der Arbeitnehmer nichts Anderes verlangt. Ansonsten beginnt die Rentenversicherungspflicht ab dem

Tag, der dem Eingang der Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt, sofern der Arbeitnehmer keinen späteren Zeitpunkt

bestimmt.

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit wirkt für die gesamte Dauer der Beschäftigung und kann nicht widerrufen

werden. Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die trotz Zusammenrechnung versicherungsfrei

bleiben, kann der Arbeitnehmer nur einheitlich auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung

verzichten. Die einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Verzichtserklärung gilt zugleich für die weiteren geringfügig

entlohnten Beschäftigungsverhältnisse. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitgeber, bei denen er gleichzeitig beschäftigt ist, über

den Verzicht informieren.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit

schriftlich hinzuweisen (§ 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG). Der Hinweis kann auch im Arbeitsvertrag erfolgen.