

Personalfragebogen kurzfristig Beschäftigte

Firma/Arbeitgeber

1. Angaben zur Person/Arbeitnehmer

Name:	
Vorname:	
Straße:	
PLZ, Ort:	
Geburtsdatum:	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich
Familienstand: <input type="checkbox"/> ledig <input type="checkbox"/> verheiratet <input type="checkbox"/> geschieden <input type="checkbox"/> getrennt lebend <input type="checkbox"/> verwitwet	
Kinderzahl (Kopie der Geburtsurkunden):	
Staatsangehörigkeit:	
Konfession: <input type="checkbox"/> ev. <input type="checkbox"/> rk. <input type="checkbox"/> ohne <input type="checkbox"/> _____	
Sozialversicherungsnummer: (ggf. Kopie Sozialversicherungsausweis beifügen)	
Steuer ID Nr.	

bei Nichtvorlage des Sozialversicherungsausweises

Geburtsort:	Geburtsland:
Geburtsname:	

Bankverbindung

IBAN (Kontonummer):	
BIC (Bankleitzahl):	
Bankbezeichnung:	

Krankenversichert bei:

- gesetzlich versichert freiwillig versichert familienversichert
 privat versichert

Eintrittsdatum: befristet bis:

ACHTUNG: Bitte unbedingt schriftlichen, befristeten Arbeitsvertrag abschließen und uns vorlegen!

Berufsbezeichnung:

Arbeitszeit wöchentlich: monatlich:

vereinbartes Entgelt: monatlich
 stündlich

2. Status bei Beginn der Beschäftigung

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer(in) | <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer(in) im unbezahlten Urlaub |
| <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer(in) in der Elternzeit | <input type="checkbox"/> Hausfrau/Hausmann |
| <input type="checkbox"/> selbstständig/freiberuflich tätig | <input type="checkbox"/> Arbeitslose(r) |
| <input type="checkbox"/> Schüler(in) | <input type="checkbox"/> Student(in) |
| <input type="checkbox"/> Studienbewerber(in) | <input type="checkbox"/> Wehr-/Zivildienstleistender |
| <input type="checkbox"/> Beamtin/Beamter | <input type="checkbox"/> Beamtin/Beamter im Vorruhestand |

Ich beziehe Altersrente seit:

Ich beziehe Rente wegen teilweiser/voller Erwerbsminderung seit:



3. Weitere Beschäftigungen

Üben sie eine Hauptbeschäftigung aus? ja nein

Falls ja: Arbeitgeber wöchentl. Arbeitszeit
.....

Üben Sie weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, in denen Sie jeweils unter 450,--€ monatlich Brutto verdienen ? ja nein

Falls ja:	Beginn der Tätigkeit	monatl. Bruttoverdienst	Arbeitgeber
1.
2.

Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine oder mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt? ja nein

Falls ja:	Beginn der Tätigkeit	Ende der Tätigkeit	Anzahl der Arbeitstage	Arbeitgeber
1.
2.
3.
4.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als 3 Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist.

Kann eine Lohnsteuerkarte vorgelegt werden?

- Ja, bitte abgeben
- Nein

Der Mitarbeiter verpflichtet sich während der Vertragslaufzeit keine weiteren kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse auszuüben.

Ich versichere, dass ich die Angaben vollständig und wahrheitsgemäß gemacht habe. Mir ist bekannt, dass unvollständige oder unrichtige Angaben den Arbeitgeber berechtigen das Vertragverhältnis anzufechten oder fristlos zu kündigen. Die Anzeigepflicht wird insbesondere dann verletzt, wenn keine oder falsche Angaben über weitere Beschäftigungsverhältnisse gemacht werden. Ich weiß, dass die Verletzung der Anzeigepflicht einen Schadenersatzanspruch auslösen kann, auch wenn zwischenzeitlich das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde. **Jede Veränderung der angegebenen Daten werde ich dem Arbeitgeber umgehend und vollständig schriftlich mitteilen.**

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

Erläuterungen zum Personalfragebogen für 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 ist deswegen dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Abgaben zu machen und die dazu erforderlichen Unterlagen vorzulegen (§ 28 o SGB IV). Das Verschweigen oder Verfälschen dieser Angaben ist ordnungswidrig und kann mit einem Bußgeld belegt werden (§ 111 Abs. 1 Nr. 4 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. Sie 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 gelten, müssen die Angaben des Arbeitnehmers durch entsprechende Nachweise (z. B. Immatrikulationsbescheinigung) belegt werden.

Der Personalfragebogen ersetzt nicht den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem kurzfristig Beschäftigten. Sie dient allein dem internen Gebrauch des Unternehmens.

zu 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.

zu 2

Die unter Punkt 2 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 450 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 (in der Arbeitslosenversicherung besteht aber Versicherungsfreiheit, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt),
- Arbeitssuchenden, die beim Arbeitsamt gemeldet sind,
- kurzfristigen Beschäftigungen während unentgeltlicher Beurlaubung,
- kurzfristigen Beschäftigungen während des Wehr- oder Zivildienstes,
- zulässigen Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit.

zu 3

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 Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See oder einen anderen Träger der Rentenversicherung im Nachhinein fest, dass wegen einer notwendigen Zusammenrechnung der geringfügigen Beschäftigung mit weiteren (Vor)-Beschäftigungen Versicherungspflicht vorliegt, tritt nunmehr mit dem Tage der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See oder einen anderen Träger der Rentenversicherung ein (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV). Seit dem 1. April 2003 werden Beiträge zur Sozialversicherung im Falle notwendiger Additionen grundsätzlich nicht mehr rückwirkend nachgefordert. Eine Ausnahme gilt nach Ansicht der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger, wenn der Arbeitgeber es vorsätzlich oder fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt aufzuklären.

Der Personalfragebogen dient zum einen dazu, dem Arbeitgeber die Feststellung weiterer Beschäftigungen und die entsprechende sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers zu erleichtern. Zum anderen kann sie 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.