MANDANTEN FORMULARE

Personalbogen für geringfügig Beschäftigte

Sehr geehrte Bewerberin, sehr geehrter Bewerber,

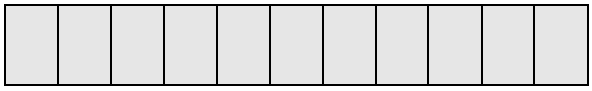
anliegend erhalten Sie den Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte der Kanzlei bolwindokters mit der Bitte, diesen umgehend auszufüllen und an uns zurückzugeben. Ein Arbeitsverhältnis wird hierdurch nicht begründet, sondern allein durch den gesonderten Arbeitsvertrag.

Der Fragebogen dient unter anderem zur Feststellung des Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung sowie zur Vorbereitung der gesonderten schriftlichen Hinweise gemäß Nachweisgesetz. Bitte füllen Sie ihn in Ruhe aus und beantworten Sie alle Fragen wahrheitsgemäß. Dies ist auch in Ihrem Interesse. Sie sind zur wahrheitsgemäßen Beantwortung gem. § 28 o Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) verpflichtet. Falsche oder unvollständige Antworten können Schadensersatzverpflichtungen begründen und für Sie nachteilige finanzielle Konsequenzen haben.

Im Übrigen ist dieser Bogen die Voraussetzung zur Erfassung Ihrer Daten zur Erstellung einer Lohnabrechnung und daher logische Voraussetzung, um Ihnen für den Fall der Einstellung zustehendes Entgelt auch auszahlen zu können.

Es grüßt Sie herzlich Ihr künftiges Team von

Angaben zur Person

Name:	
Vorname:	
Titel:	
Straße, Hausnummer:	
PLZ, Ort:	
Tel. Festnetz:	
Tel. Handy:	
E-Mail-Adresse:	
Geburtsdatum:	
Geburtsort:	
Geburtsname:	
Geschlecht:	[ ] männlich [ ] weiblich [ ] divers
Nationalität:	[ ] deutsch [ ] EU:..... [ ] sonstige ..... (Arbeitsbescheinigung anbei!) **Anlage immer beifügen: Ausweiskopie**
SV-Nummer:	
Steuer-ID:	
Krankenversicherung:	[ ] Familienvers. [ ] ges. KV [ ] private KV
Name der Krankenkasse:	
höchster allgemeinbildender Schulabschluss:	[ ] ohne Schulabschluss [ ] Haupt-/Volksschulabschluss [ ] mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss

	[ ] Abitur/Fachabitur
höchster beruflicher Ausbildungsabschluss:	[ ] ohne Ausbildung [ ] Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung [ ] Meister-/Techniker- gleichw. Fachschulabschluss [ ] Bachelor [ ] Diplom/Magister/Master/Staatsexamen [ ] Promotion
Besondere Fortbildung:	
Führerscheine:	
IBAN:	
Kreditinstitut:	
Weitere Beschäftigungen:	[ ] Ich übe neben diesem Beschäftigungsverhältnis keine weitere Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt aus. [ ] Ich übe eine weitere geringfügige Beschäftigungen aus (bitte angeben: Arbeitgeber, mtl. Entgelt): _____ _____ [ ] Ich übe eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen aus (bitte angeben: Arbeitgeber): _____ _____
Status bei Beginn der Beschäftigung:	[ ] Schüler(in) [ ] Student(in) [ ] Schulentlassene(r) [ ] Studienbewerber(in) [ ] Wehr-/Zivildienstleistender [ ] Beamtin/Beamter [ ] Selbstständige(r) [ ] ALG I-Bezieher(in) [ ] ALG II-Bezieher(in) [ ] Arbeitnehmer(in) in Elternzeit [ ] Arbeitnehmer(in) im unbezahlten Urlaub [ ] Arbeitnehmer(in)

	[ ] Hausfrau/-mann [ ] Sonstiges:_____
Schwerbehinderung	[ ] Nein [ ] Ja, zu %: **Anlage: Schwerbehindertenausweis**
Unterliegen Sie bzw. erwarten Sie eine Gehalts- oder Lohnpfändung?	[ ] Nein [ ] Ja:

Ich erkläre, vorstehende Fragen über die Beschäftigung und meine Person wahrheitsgemäß beantwortet zu haben. Ich verpflichte mich, alle Veränderungen, die die Beantwortung vorstehender Fragen betreffen, meinem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Vor Aufnahme jeder weiteren entgeltlichen Tätigkeit oder deren Änderung werde ich den Arbeitgeber über Arbeitszeit, -entgelt und weiteren –geber informieren.

Mir ist bewusst, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen oder deren Änderung zu einer umfassenden Sozialversicherungspflicht auch dieses Arbeitsverhältnisses führen kann. Bei Verstoß gegen diese Mitteilungspflicht verpflichte ich mich, eventuelle Ansprüche der Sozialversicherungsträger und des Finanzamtes zu erstatten.

Die folgenden Belehrungen (Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, ggfs. Ausweispflicht sowie datenschutzrechtliche Hinweise) habe ich ebenfalls zur Kenntnis genommen.

Ort, Datum

_____

Arbeitnehmer

Information über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungsfreiheit

Allgemeines

Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich aktuell auf 3,6 Prozent (bzw. 13,6 Prozent bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen im gewerblichen Bereich/ bzw. 5 Prozent bei solchen in Privathaushalten) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von derzeit 18,6 Prozent. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist.

Vorteile der vollen Beitragszahlung zur Rentenversicherung

Die Vorteile der Versicherungspflicht für den Arbeitnehmer ergeben sich aus dem Erwerb von Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird. Pflichtbeitragszeiten sind beispielsweise Voraussetzung für einen früheren Rentenbeginn, Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben), den Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, die Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung, den Anspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung oder die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung für den Arbeitnehmer und gegebenenfalls sogar den Ehepartner. Darüber hinaus wird das Arbeitsentgelt nicht nur anteilig, sondern in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Ist die Versicherungspflicht nicht gewollt, kann sich der Arbeitnehmer von ihr befreien lassen. Hierzu muss er seinem Arbeitgeber - möglichst mit dem beiliegenden Formular - schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünscht. Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen gestellt werden. Über den Befreiungsantrag hat der Arbeitnehmer alle weiteren - auch zukünftige - Arbeitgeber zu informieren, bei denen er eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigung(en) bindend; sie kann nicht widerrufen werden.

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrages bei ihm meldet. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Konsequenzen aus der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Geringfügig entlohnt Beschäftigte, die die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen, verzichten freiwillig auf die oben genannten Vorteile. Durch die Befreiung zahlt lediglich der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Die Zahlung eines Eigenanteils durch den Arbeitnehmer entfällt hierbei. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer nur anteilig Monate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten erwirbt und auch das erzielte Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt wird.

Hinweis: Bevor sich ein Arbeitnehmer für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entscheidet, wird eine individuelle Beratung bezüglich der rentenrechtlichen Auswirkungen der Befreiung bei einer Auskunfts- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung empfohlen. Das Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung ist kostenlos unter der 0800 10004800 zu erreichen.

„Derartig informiert, beantrage ich hiermit gleichwohl die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügigen Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten."

Ort, Datum

_____

Arbeitnehmer

Gesonderte Verpflichtung zur Ausweispflicht

Ihr Arbeitgeber gehört zu einem der folgenden Wirtschaftszweige:

[ ] Baugewerbe [ ] Personenbeförderungsgewerbe [ ] Schaustellergewerbe

[ ] Fleischwirtschaft [ ] Unternehmen der Forstwirtschaft [ ] Gebäudereinigungsgewerbe

[ ] Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe

[ ] Speditions-, Transport-, damit verbundene Logistikgewerbe

[ ] Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen

Ich verpflichte mich daher, bei der Arbeit einen Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen.

Ort, Datum

_____

Arbeitnehmer

Datenschutzrechtliche Information zur Erhebung von Beschäftigtendaten

I. Vormerkungen

Als Mitarbeiter unseres Unternehmens möchten wir Sie gem. Art. 13, 14 der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit Ihrem Beschäftigungsverhältnis informieren.

Nach Art. 4 Nr. 1 DSGVO sind personenbezogene Daten alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Hierbei handelt es sich z.B. um Vor- und Nachname, Geburtsdatum, private und dienstliche Kontaktdaten, Arbeitszeit und Vergütung.

Eine Erhebung und Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erfolgt ausschließlich im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorgaben. Ihre personenbezogenen Daten dürfen nach geltendem Datenschutzrecht nur verarbeitet werden, wenn dies ein Gesetz ausdrücklich erlaubt oder anordnet oder wenn Sie wirksam eingewilligt haben.

Dies ist nach § 26 Abs. 1 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b DSGVO insbesondere dann erlaubt, wenn dies für die Begründung, die Durchführung oder die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Das Gleiche gilt, soweit die Datenverarbeitung zur Wahrung berechtigter Interessen der verantwortlichen Stelle für andere Zwecke als das Beschäftigungsverhältnis erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass Ihr schutzwürdiges Interesse als Betroffener an dem Ausschluss der Verarbeitung oder Nutzung überwiegt (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. f DSGVO).

Darüber hinaus treffen Arbeitgeber in vielen Fällen rechtliche Verpflichtungen, zu deren Erfüllung personenbezogene Daten gerechtfertigter Weise verarbeitet werden müssen (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. c DSGVO).

Auch auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen, insbesondere Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen, können personenbezogene Daten verarbeitet werden (Art. 88 DSGVO).

Verantwortliche Stelle gem. Art. 4 Nr. 7 DSGVO für die im Zuge Ihres Beschäftigungsverhältnisses erfolgenden Datenverarbeitungsvorgänge ist unser Unternehmen:

Name:	
Anschrift:	
Tel:	
Mail:	
Website:	

Für alle datenschutzbezogenen Anliegen können Sie sich jederzeit gerne auch an den Datenschutzbeauftragten unseres Unternehmens wenden, dessen Name und Kontaktdaten – sofern bestellt – stets auf unserer Unternehmenswebseite bekannt gegeben werden.

II. Datenschutzrechtliche Ansprüche

Soweit personenbezogene Daten verwendet werden, die sich auf Sie als natürliche Person beziehen, stehen Ihnen gegenüber der verantwortlichen Stelle verschiedene datenschutzrechtliche Ansprüche zu.

Sie haben nach Maßgabe von § 34 BDSG, Art. 15 DSGVO das Recht auf Auskunft, z.B. über die zu Ihrer Person gespeicherten Daten und deren Herkunft, die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, an die Daten weitergegeben werden, und den Zweck der Speicherung.

Darüber hinaus haben Sie ggf. nach Maßgabe von § 35 BDSG, Art. 15 bis 18 DSGVO Anspruch auf Berichtigung, Sperrung oder Löschung Ihrer personenbezogenen Daten. Gemäß § 36 BDSG, Art. 21 DSGVO können Sie der

Verarbeitung der Sie betreffenden personenbezogenen Daten jederzeit widersprechen. Außerdem können Sie gem. Art. 20 DSGVO den Erhalt und die Übertragung der Daten auf eine andere verantwortliche Stelle verlangen, z.B. auf einen neuen Arbeitgeber.
Schließlich haben Sie nach Art. 77 DSGVO das Recht zur Beschwerde bei der zuständigen Datenschutzbehörde. Dies ist für Nordrhein-Westfalen die Landesbeauftragte für den Datenschutz Nordrhein-Westfalen, Kavalleriestraße 2-4, 40213 Düsseldorf, Telefon: +49 (0)211 / 38424-0, Fax: +49 (0)211 / 38424-10, E-Mail: poststelle@ldi.nrw.de. Für Niedersachen ist dies die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen, Prinzenstraße 5, 30159 Hannover, Telefon: +49 (0511) 120 45 00, Telefax: +49 (0511) 120 45 99, E-Mail: poststelle@lfd.niedersachsen.de.

III. Übersicht über relevante Datenverarbeitungsvorgänge

Wir geben Ihnen einen Überblick über Datenverarbeitungsvorgänge, die im Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses Ihre personenbezogenen Daten betreffen können:

- Ihre Bewerbungsunterlagen werden zu Ihrer Personalakte genommen. Es handelt sich dabei um Unterlagen, welche Sie uns im Zuge des Bewerbungsprozesses übermittelt haben.
- Die Bewerbungsunterlagen werden verwendet, um im Rahmen von Personalentscheidungen, Personalbeurteilungen und Personalplanungen über Ihr Persönlichkeitsprofil und Ihre Qualifikationen zu unterrichten. Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung sind Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b DSGVO, § 26 Abs. 1 BDSG. Die Bewerbungsunterlagen werden regulär gelöscht, sobald Ihr Beschäftigungsverhältnis beendet ist und seit Schluss des Jahres der Beendigung weitere drei Jahre verstrichen sind. Gleiches gilt, sollte ein Arbeitsverhältnis nicht abgeschlossen werden.
- Ihre Arbeitszeit sowie Krankheits-, Urlaubs- und sonstige Abwesenheitszeiten werden erfasst. Eine detaillierte Arbeitszeiterfassung ist gesetzlich vorgeschrieben und Sie müssen daran teilnehmen. Sie dient der Überwachung der gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben, der Berechnung von Lohnansprüchen und der Kontrolle und statistischen Erfassung der Anwesenheitszeiten als Grundlage für Personalentscheidungen und Personalplanungen, als Arbeitszeitbeleg für gerichtliche und außergerichtliche Rechtsstreitigkeiten sowie für Steuer-, Sozialversicherungs- und Wirtschaftsprüfungen. Ihre An- und Abwesenheitszeiten können Kunden und anderen Geschäftspartnern zu Abstimmungszwecken mitgeteilt werden. Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung sind Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b u. c DSGVO, § 26 Abs. 1 u. 3 BDSG. Eine reguläre Löschung erfolgt drei Jahre nach Schluss des Jahres, in dem der Lohnanspruch für die erfassten Arbeitszeiten fällig geworden ist.

Im Verlauf Ihres Beschäftigungsverhältnisses können weitere personenbezogene Daten automatisiert erhoben oder in Dateisystemen gespeichert werden. Relevante personenbezogene Datenkategorien können insbesondere Angaben, Dokumentationen, Berichte und Gutachten zu Prozessen, organisatorischen Festlegungen, Aufgaben und Arbeitsleistungen sein, an welchen Sie als Beschäftigter unseres Unternehmens beteiligt sind, sowie sämtliche sonstigen Personaldaten. Sollten unternehmensübergreifende Vorgänge betroffen sein, kann eine Weitergabe der erhobenen Daten an andere Konzernunternehmen, an Kunden oder Geschäftspartner erfolgen, soweit diese Weitergabe erforderlich und gem. Art. 6 DSGVO, § 26 Abs. 1 BDSG datenschutzrechtlich zulässig ist.
Wenn dies eine ordnungsgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten erfordert oder Sie durch Vorgesetzte angewiesen werden, besteht eine Rechtspflicht zur Mitteilung Ihrer personenbezogenen Daten. Außer bei Ihnen selbst werden personenbezogene Daten auch aus allgemein zugänglichen Quellen sowie über andere Mitarbeiter unseres Unternehmens erhoben.

Zwecke, zu denen personenbezogene Daten unter diesen Bedingungen erhoben werden können, sind u.a.

- die Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung gesetzlicher und etwaiger kollektivrechtlicher Pflichten,
- Zwecke des Managements, der Prozessoptimierung und der Organisation der Arbeit,
- Wirtschafts- und Personalplanung,
- Vorbereitung von Personal- und sonstigen Unternehmensentscheidungen,
- Sicherung von Belegen für gerichtliche und außergerichtliche Rechtsstreitigkeiten sowie für Wirtschafts- Steuer- Sozialversicherungs- und sonstige Prüfungen,
- Sicherheits-, Qualitäts-, Verhaltens- und Leistungskontrollen,
- Sicherstellung von Gesundheit, Gleichheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,
- Schutz des Eigentums und sonstiger Rechte des Arbeitgebers oder der Kunden und Geschäftspartner,
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sowie
- Inanspruchnahme der Rechte der Beschäftigten.

Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitungsvorgänge sind die vorstehend bereits genannten Grundlagen sowie Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b u. f DSGVO, § 26 Abs. 1 u. 3 BDSG. Soweit sie eine Einwilligung zur Datenverarbeitung erteilt haben, ist Rechtsgrundlage Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a) DSGVO.

Die erhobenen personenbezogenen Daten werden gelöscht, sobald der Vorgang abgeschlossen ist und mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mehr rekonstruiert werden muss. Dies ist i.d.R. der Fall, wenn die Verjährungsfristen für etwaige aus dem Vorgang resultierende Rechtsansprüche abgelaufen sind. Nach §§ 195, 199 Abs. 1 BGB beträgt die regelmäßige Verjährungsfrist drei Jahre; abhängig von der Rechtsnatur der infrage kommenden Ansprüche können aber auch Verjährungsfristen von bis zu 30 Jahren maßgeblich sein. Aus Handels-, Sozial- und Steuergesetzen können sich für bestimmte Unterlagen zudem bis zu zehnjährige Aufbewahrungspflichten ergeben, die unser Unternehmen zwingend beachten muss.

In Betracht kommt, dass elektronisch gespeicherte Daten durch Auftragsverarbeiter verwaltet werden. Sämtliche Auftragsverarbeiter werden gem. Art. 28 DSGVO durch detaillierte vertragliche Garantien dazu verpflichtet, mit technischen und organisatorischen Maßnahmen den Schutz Ihrer personenbezogenen Daten sicherzustellen.

Personenbezogene Daten können zudem an zuständige Behörden und Gerichte sowie an Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Unternehmensberater und vergleichbare zur Geheimhaltung verpflichtete Dienstleister mit besonderer Vertrauensstellung übermittelt werden. Eine Weitergabe Ihrer personenbezogenen Daten an Dritte erfolgt in jedem Fall nur insoweit, wie dies zur Erreichung der angegebenen Verwendungszwecke erforderlich und nach Art. 6 DSGVO, § 26 Abs. 1 BDSG datenschutzrechtlich zulässig ist.

Rechtsstand: 01.05.2022

Bei diesem Dokument handelt es sich um ein Arbeitsdokument für eigene Mandanten, welche von der bolwindokters Rechtsanwalts- und Steuerberaterpartnerschaft ausschließlich für diese im Rahmen der Beauftragung als Lohnabrechnungsstelle erstellt wurde.