MANDANTEN FORMULARE

Personalbogen für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Sehr geehrte Bewerberin, sehr geehrter Bewerber,

anliegend erhalten Sie den Personalfragebogen für sozialversicherungspflichtig 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 Ihres sozialversicherungs-rechtlichen Status 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:	[ ][ ] [T][T][M][M][J][J] [ ] [ ][ ][ ]
Steuer-ID:	[ ][ ][ ][ ][ ][ ][ ][ ][ ][ ][ ] Ihre Lohnsteuerabzugsmerkmale (zum Beispiel Steuerklasse, Freibeträge) werden über einer Datenbank der Finanzverwaltung zum elektronischen Abruf für Arbeitgeber abgerufen und müssen hier nicht mehr angegeben werden. Hierfür zwingend notwendig ist jedoch die Angabe der 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:	
Bisherige Beschäftigung:	Ich war zuletzt (bis zum _____) bei diesem Arbeitgeber beschäftigt: _____ _____
Parallele Beschäftigungen:	[ ] Ich übe eine weitere <u>geringfügige</u> Beschäftigungen aus (bitte angeben: Arbeitgeber, mtl. Entgelt): _____ _____ [ ] Ich übe eine weitere <u>sozialversicherungspflichtige</u> Beschäftigungen aus (bitte angeben: Arbeitgeber, mtl. Entgelt): _____ _____ <u>Bei weiterer Beschäftigung:</u> Handelt es sich bei der diesem Personalbogen zugrunde liegenden Beschäftigung um das Haupt- oder ein Nebenarbeitsverhältnis? [ ] Hauptarbeitsverhältnis (Steuerklasse 1 bis 5) [ ] Nebenarbeitsverhältnis (Steuerklasse 6)

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 (Information zum Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung, Information zur betrieblichen Altersvorsorge, Information zur Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit, ggfs. Gesonderte Verpflichtung zur Ausweispflicht sowie Datenschutzrechtliche Information zur Erhebung von Beschäftigtendaten) habe ich ebenfalls zur Kenntnis genommen.

Ort, Datum

_____

Arbeitnehmer

Information zum Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung

Mit dem Gesetz zur Berücksichtigung der Kindererziehung im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung (Kinder-Berücksichtigungsgesetz – KiBG) wurde der Beitragssatz in der sozialen Pflegeversicherung für kinderlose Mitglieder, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, vom 01.01.2005 an um 0,25 Beitragssatzpunkte erhöht (Beitragszuschlag für Kinderlose).

Den Beitragszuschlag trägt das Mitglied; eine Beteiligung Dritter ist hierbei nicht vorgesehen. Der Beitragszuschlag ist nicht zu zahlen, wenn die Elterneigenschaft des Mitglieds (als leibliche Eltern, Adoptiv-, Stief- oder Pflegeeltern) gegenüber der beitragsabführenden Stelle bzw. bei Selbstzahlern gegenüber der Pflegekasse nachgewiesen wird oder diesen Stellen die Elterneigenschaft bereits aus anderem Anlass bekannt ist. Mitglieder, die vor dem 01.01.1940 geboren sind, sind generell von der Beitragszuschlagspflicht ausgenommen.

Der Nachweis wird in den meisten Fällen bereits durch den Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale aus der ELStAM-Datenbank (Eintrag eines oder eines halben Kinderfreibetrages) erbracht. Sollte dies bei Ihnen nicht der Fall sein, können Sie den Nachweis der Elternschaft auch durch zahlreiche weitere Dokumente erbringen, z.B.

[ ] Geburtsurkunde
[ ] Auszug aus dem Familienbuch/Familienstammbuch
[ ] Auszug aus dem Geburtenbuch des Standesamtes
[ ] Erziehungsgeld- oder Elterngeldbescheid

Gewählter Nachweis liegt anbei.

Information zur betrieblichen Altersvorsorge

Sie haben einen gesetzlichen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Das heißt, Sie können Teile Ihres künftigen Gehalts in Beiträge zu einer bAV umwandeln und sich somit eine Zusatzrente aufbauen. Dieser Anspruch besteht für alle in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmer bis zu einer Höhe von 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) der gesetzlichen Rentenversicherung.

Wir sind verpflichtet, dem Wunsch nach Entgeltumwandlung nachzukommen. Allerdings kann der Arbeitgeber selbst entscheiden, welche Anlageform bzw. welchen Durchführungsweg (z. B. Pensionsfonds oder Direktversicherung) er dem Arbeitnehmer anbietet, um die Entgeltumwandlung zu ermöglichen. Wenn der Arbeitgeber von sich aus keinen Durchführungsweg anbietet, kann der Arbeitnehmer die Durchführung der Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung verlangen. Eine Versorgung über eine Pensionszusage oder Unterstützungskasse ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Welcher Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung in einem Betrieb bzw. Unternehmen genutzt wird, legen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzelvertraglich, betrieblich oder tariflich fest.

Bei einer Entgeltumwandlung sparen in der Regel Arbeitnehmer und Arbeitgeber Sozialabgaben. Seit 2019 ist der Arbeitgeber bei Neuverträgen im Rahmen einer Direktversicherung oder eines Pensionsfonds gesetzlich verpflichtet, seine Ersparnis an den Arbeitnehmer weiterzugeben. Dazu kann er pauschal 15 Prozent in den bAV-Vertrag des Arbeitnehmers als Zuschuss einzahlen.

Haben Sie weiteren Informationsbedarf?

[ ] Ich wünsche weitere Informationen.

Information zur Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit

Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. durch Zeitablauf bei Befristung), möchten wir Sie schon heute auf Ihre sozialrechtliche Verpflichtung zur rechtzeitigen Meldung bei der Agentur für Arbeit hinweisen:

Nach § 38 Abs. 1 SGB III sind Personen, deren Arbeitsverhältnis endet, verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen.

Eine Arbeitsuchendmeldung kann online, persönlich, telefonisch oder schriftlich erfolgen. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird. Auch wenn eine Weiterbeschäftigung vorgesehen ist, sind Sie zur Meldung verpflichtet, solange der Vertrag über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses noch nicht geschlossen wurde.

Eine Verletzung der Pflicht zur Meldung nach § 38 Abs. 1 SGB III kann zum Eintritt einer Sperrzeit führen.

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.