

Personalfragebogen

Firma	grau hinterlegte Felder sind vom Arbeitgeber auszufüllen.
-------	---

Persönliche Angaben	Personalnummer
----------------------------	----------------

Familiennamenname ggf. Geburtsname	Vorname
------------------------------------	---------

Straße und Hausnummer	PLZ, Ort
-----------------------	----------

Geburtsdatum (TT.MM.JJJJ)	Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich
---------------------------	---

Versicherungs-Nr. gem. Sozialvers.-Ausweis	Familienstand	Anzahl der Kinder
--	---------------	-------------------

Geburtsort, -land - nur bei fehlender Vers.-Nr.	Schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
---	--

Staatsangehörigkeit	Kreditinstitut
---------------------	----------------

IBAN	BIC
------	-----

Beschäftigung

Eintrittsdatum	Ersteintrittsdatum	Betriebsstätte
----------------	--------------------	----------------

Berufsbezeichnung	Ausgeübte Tätigkeit
-------------------	---------------------

Höchster Schulabschluss <input type="checkbox"/> Ohne Schulabschluss <input type="checkbox"/> Haupt-/Volksschulabschluss <input type="checkbox"/> Mittlere Reife/gleichwertiger Abschluss <input type="checkbox"/> Abitur/Fachabitur	Höchste Berufsausbildung <input type="checkbox"/> Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss <input type="checkbox"/> anerkannte Berufsausbildung <input type="checkbox"/> Meister/Techniker/Fachschulabschluss <input type="checkbox"/> Bachelor <input type="checkbox"/> Diplom/Magister/Master/Staatsexamen <input type="checkbox"/> Promotion
--	--

Personalfragebogen

Beginn der Ausbildung	Voraussichtliches Ende der Ausbildung
Urlaubsanspruch (Kalenderjahr)	Verteilung der wöchentl. Arbeitszeit (Std.)
Wöchentliche/tägliche Arbeitszeit	Mo.: _____ Di.: _____
	Mi.: _____ Do.: _____
	Fr.: _____ Sa.: _____

Befristung

<input type="checkbox"/> Das Arbeitsverhältnis ist befristet <input type="checkbox"/> Das Arbeitsverhältnis ist zweckbefristet	<input type="checkbox"/> Schriftlicher Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages
Befristung Arbeitsvertrag (TT.MM.JJJJ)	<input type="checkbox"/> Befristete Beschäftigung ist für min. zwei Monate vorgesehen, mit Aussicht auf Weiterbeschäftigung
Abschluss Arbeitsvertrag (TT.MM.JJJJ)	

Kündigung

Das Arbeitsverhältnis ist innerhalb einer Frist von _____
jeweils zum _____ kündbar.

Steuer

Angaben gemäß Lohnsteuerkarte / Bescheinigung über Lohnsteuer-Abzug

Hauptbeschäftigung <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Identifikations-Nr.
Steuerklasse/Faktor	Freibetrag
Konfession	

Sozialversicherung

Bei freiwilliger oder privater KV bitte Anlage bei uns anfordern

Krankenkasse

Personalfragebogen

Entlohnung

Bezeichnung	Betrag	gültig ab (MM/JJJJ)
Stundenlohn	gültig ab (MM/JJJJ)	
Sachbezug		

Falls das Gehalt innerhalb des Übergangsbereichs (450,01 bis 1300,00 € brutto) liegt:

Der Arbeitnehmer verzichtet auf die Anwendung der Midijob-Regelung zur Rentenversicherung ja nein

Gibt es weitere Beschäftigungsverhältnisse ja nein Entgelt: _____

Ergänzend gelten die Bestimmungen des folgenden Tarifvertrags, der Betriebs- oder Dienstvereinbarung

VWL

Empfänger VWL	Betrag	AG-Anteil (Höhe mtl.)
IBAN	seit wann (Datum)	Vertragsnummer
BIC		

Angaben zu steuerpflichtigen Vorbeschäftigungszeiten im laufenden Kalenderjahr

(das sind Zeiträume in denen unter Vorlage der Lohnsteuerkarte gearbeitet wurde)

Zeitraum von (Datum)	Art der Beschäftigung
Zeitraum bis (Datum)	

Personalfragebogen

Angaben zu den Arbeitspapieren

Arbeitsvertrag		Rentenbescheid	<input type="checkbox"/> beigefügt
Befristetes Arbeitsverhältnis (schriftlicher Arbeitsvertrag notwendig)	<input type="checkbox"/> beigefügt	Schul-/Studienbescheinigung	<input type="checkbox"/> beigefügt
Lohnsteuer-Bescheinigung über LSt-Abzug/Anzahl der Beschäftigungstage bei Vorarbeitgeber	<input type="checkbox"/> beigefügt	Schwerbehindertenausweis	<input type="checkbox"/> beigefügt
Bescheinigung der privaten Krankenversicherung	<input type="checkbox"/> beigefügt	Geburtsurkunde von min. einem Kind	<input type="checkbox"/> beigefügt
VWL Vertrag	<input type="checkbox"/> beigefügt	SV-Ausweis (in Kopie)	<input type="checkbox"/> beigefügt
		Mitgliedsbescheinigung der gesetzl. Krankenkasse	<input type="checkbox"/> beigefügt
		Arbeitserlaubnis *	<input type="checkbox"/> beigefügt
		Aufenthaltserlaubnis **	<input type="checkbox"/> beigefügt

* vorzulegen falls keine deutsche Staatsangehörigkeit oder EU-Angehörigkeit besteht

** Ausländer benötigen grundsätzlich eine Aufenthaltserlaubnis

Erklärung des Arbeitnehmer:

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

Personalfragebogen

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. Beitragsverfahrensverordnung (BVV) 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 Beschäftigten und erfüllt nicht die Voraussetzungen einer Niederschrift gem. §2 Nachweisgesetz.

Zu "Persönliche Angaben"

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, Geburtsortes, -landes, des Geschlechts und Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers erforderlich.

Zu "Status bei Beginn der Beschäftigung"

Die unter "Status bei Beginn der Beschäftigung" aufgeführten Kriterien sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers relevant:

- Schüler sind grundsätzlich in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§27 Abs.4 Satz 1 Nr.1 SGB III).
- 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)
- Selbständige und Beamte sind sozialversicherungsrechtlich wie Personen ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung zu behandeln.
- Bei einer kurzfristigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber prüfen, ob es sich um eine berufsmäßige Beschäftigung handelt, sofern das Arbeitsentgelt 450€ 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 Beschäftigung zwischen Abitur und Studium,
- kurzfristigen Beschäftigung 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
- kurzfristige Beschäftigung während des Bezugs von Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II (in der Arbeitslosenversicherung besteht aber Versicherungsfreiheit, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt),
- beim Arbeitsamt gemeldete Arbeitssuchende
- kurzfristige Beschäftigung während des Bezugs von Sozialhilfe, Wehr- oder Zivildienstes, unentgeltlicher Beurlaubung,
- zulässigen Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit.

Personalfragebogen

Zu "Sozialversicherung"

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 Krankenversicherung oder ein Träger der Rentenversicherung im Nachhinein fest, dass wegen einer notwendigen Zusammenrechnung der Beschäftigung mit weiteren (Vor-) Beschäftigungen Versicherungspflicht vorliegt, tritt die Versicherungspflicht nunmehr mit dem Tage der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Krankenkasse oder einen Träger der Rentenversicherung ein (§8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV).

Durch die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung zum 01. 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 Spitzenorganisation 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 weitere Beschäftigungen "nein" angekreuzt hat, so ist davon auszugehen, dass die Spitzenorganisation der Sozialversicherungsträger weder Vorsatz noch Fahrlässigkeit annehmen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Angaben des Arbeitnehmers korrekt ausgewertet hat.