

## Wichtigkeit der Personalfragebögen für Ihr Unternehmen

Wenn ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingegangen wird, sind verschiedene Gesetze und Aufzeichnungspflichten zu beachten.

Ein Arbeitsvertrag kann grundsätzlich schriftlich oder mündlich abgeschlossen werden oder auch „stillschweigend“, indem der Arbeitnehmer die Arbeit aufnimmt und der Arbeitgeber nicht widerspricht. Ist durch Tarifvertrag die Schriftform vorgeschrieben, muss der Vertrag schriftlich geschlossen werden. Befristete Arbeitsverträge müssen seit dem 01.05.2000 in jedem Fall schriftlich geschlossen werden (§ 623 BGB).

Liegt kein Arbeitsvertrag vor, müssen spätestens ein Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niedergelegt werden, unterzeichnet und dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden (§ 2 NachwG). In der Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

### Zusätzliche Aufzeichnungspflichten bei geringfügig/kurzfristigen Beschäftigungen

Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausüben (Minijob),

- ist außerdem der Hinweis aufzunehmen, dass der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.
- muss der Arbeitnehmer schriftliche Angaben über weitere Beschäftigungen machen.

Bei kurzfristig Beschäftigten sind zusätzlich Nachweise oder Erklärungen über

- eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr vor Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung,
- den Status (z. B. Hausfrau, Schüler, Student, Wehr- oder Zivildienstleistender, Arbeitsloser, Rentner) des Beschäftigten

den Entgeltunterlagen beizufügen.

## **Haftung des Arbeitgebers**

Im Steuerrecht ist Steuerschuldner stets der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber haftet lediglich für die richtige Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer. Aus diesem Steuerschuldverhältnis des Arbeitnehmers ergibt sich zwangsläufig ein Rückgriffsrecht des Arbeitgebers, wenn er vom Finanzamt für zu wenig einbehaltene Lohnsteuer als Haftungsschuldner in Anspruch genommen wird.

Völlig anders ist dieses Verhältnis im Sozialversicherungsrecht geregelt. Nach § 28 e Abs. 1 SGB IV hat der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Die Beitragspflicht des Arbeitnehmers äußert sich lediglich darin, dass er verpflichtet ist, sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften seinen Arbeitnehmeranteil vom Lohn oder Gehalt kürzen zu lassen. Daraus ergibt sich, dass Schuldner der Sozialversicherungsbeiträge gegenüber der Krankenkasse im Regelfall der Arbeitgeber ist.

Eine Nacherhebung der Arbeitnehmeranteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist allerdings uneingeschränkt möglich, wenn der Arbeitnehmer seine Mitwirkungspflichten nach § 28 o Abs. 1 SGB IV vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt hat. Der Beschäftigte hat hiernach dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und, soweit erforderlich, Unterlagen vorzulegen; dies gilt bei mehreren Beschäftigungen gegenüber allen beteiligten Arbeitgebern. Wurde z. B. ein Arbeitnehmer als versicherungsfrei angesehen, weil er seinem Arbeitgeber weitere Beschäftigungen verschwiegen hat, und stellt sich nachträglich die Versicherungspflicht heraus, kann der Arbeitgeber den Beitragsanteil des Beschäftigten auch noch später (außerhalb des Lohnabzugs) einfordern, selbst nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses.

### **Was ist zu tun damit Sie als Arbeitgeber nicht haften?**

Achten Sie darauf, dass Sie bei jedem Arbeitnehmer Ihre Nachweispflicht erfüllen und somit eine korrekte Lohnabrechnung unsererseits erstellt werden kann.

Wenn Sie noch nicht bei allen Ihren Arbeitnehmern Ihrer Nachweispflicht nachgekommen sind, bitten wir Sie dies schnellstmöglich nachzuholen.

Um Ihnen die Arbeit zu erleichtern haben wir unsere Personalfragebögen so ausgelegt, dass wenn diese vollständig von Ihnen ausgefüllt und von beiden Vertragsparteien unterschrieben sind, Sie Ihrer Nachweispflicht voll und ganz nachgekommen sind (vorausgesetzt die Schriftform ist tariflich oder gesetzlich nicht verlangt).

Wir bitten Sie also nochmals, in Ihrem Interesse, unsere Personalbögen bei neuen Arbeitnehmern vollständig auszufüllen und uns zur Verfügung zu stellen.

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**Tel.: 0 68 31 / 50 154 0**  
**Fax: 0 68 31 / 50 154 60**  
**E-Mail: [info@kanzlei-saar.de](mailto:info@kanzlei-saar.de)**

**Kanzlei Rechtsanwälte & Steuerberater**  
**Burgard Fontaine Schmittberger GbR**  
**Hauptstraße 8**  
**66740 Saarlouis**