

Antrag auf Einstellung/ Weiterbeschäftigung einer/s studentischen Beschäftigten

Bitte 4 Wochen vor Beschäftigungsbeginn einreichen!

<input type="checkbox"/> Studentische/r Beschäftigte/r ohne abgeschlossenes Hochschulstudium	<input type="checkbox"/> Studentische/r Beschäftigte/r mit abgeschlossenem Hochschulstudium (Bachelor)	<input type="checkbox"/> Studentische/r Beschäftigte/r mit abgeschlossenem Hochschulstudium (Master)
Bereich <input type="text"/>	KoSt <input type="text"/>	Datum <input type="text"/>
ggf. Projektnr. <input type="text"/>		
Antragsteller/in Name <input type="text"/>	Vorname <input type="text"/>	

An die Präsidentin der Technischen Hochschule Wildau

Antrag auf Einstellung Weiterbeschäftigung Änderung im bestehenden Vertrag

Name <input type="text"/>	Vorname <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Frau <input type="checkbox"/> Herr
Straße/Nr. <input type="text"/>	PLZ/Ort <input type="text"/>	
Geburtsdatum <input type="text"/>	Geburtsort <input type="text"/>	
E-Mail (Privat) <input type="text"/>	Staatsangeh. <input type="text"/>	
IBAN <input type="text"/>	Telefonnummer <input type="text"/>	

vorgesehener Einstellungstermin (sofern möglich 1 Jahr Mindestvertragslaufzeit) <input type="text"/>	Beschäftigung bis <input type="text"/>
Beschäftigung soll erfolgen mit <input type="text"/>	Stunden pro Woche <input type="text"/>

Begründung des Antrages und Aufgabenbereich:

Soll ein Minijobverhältnis vorliegen ? Ja Nein

Wenn Ja: Bescheinigung nach Lohnsteuerklasse (keine Abzüge in I-IV) Einheitliche Pauschalsteuer (2%)

Folgende Unterlagen sind beigefügt (falls noch nicht vorhanden)

- Persönliche Angaben: Formblatt für die ZBB [nur bei Neueinstellung]
- Immatrikulationsbescheinigung für das betreffende Semester
- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse
- Studentische/r Beschäftigte/r mit abgeschlossenem Hochschulstudium: FH-Diplom oder Bachelorabschluss
- Studentische/r Beschäftigte/r mit abgeschlossenem Hochschulstudium: Masterabschluss
- Vereinbarung über die wöchentliche Arbeitszeit
- Verpflichtungserklärung zum Datenschutz

Hinweis: Bearbeitung erfolgt nur bei Vollständigkeit (abgefragte Angaben und einzureichende Unterlagen)

Antrag auf Einstellung/ Weiterbeschäftigung einer/s studentischen Beschäftigten

Finanzierung

- Zentrale Haushaltsmittel
- Drittmittel (Projekt)

Mir ist bekannt, dass eine Beschäftigung vor Abschluss des Arbeitsvertrages nicht erfolgen darf. Wird vorher vom Einstellenden die Arbeit angeboten, darf sie nicht angenommen werden. Sollte dies dennoch geschehen und sollten dem Arbeitgeber dadurch Ansprüche erwachsen, so ist das Land gehalten, dafür beim zuständigen Hochschullehrer oder Dekan Regress zu nehmen, wenn die Voraussetzungen vorliegen.

Dekan/in bzw. Vorgesetzte/r

Der / Die Einstellende

Genehmigt am

Mittel vorhanden

Datum:

Leiter/in Personal

Datum:

Haushalt

Kontierungsvermerk (nur vom Haushalt auszufüllen)

kontiert von/am: _____

Kapitel:	<input type="text"/>
Titel:	<input type="text"/>
Untertitel:	<input type="text"/>
Fachbereich/Projekt:	<input type="text"/>
Institut/Ausgabeart:	<input type="text"/>

Kostenstelle:	<input type="text"/>
oder	
Kostenträger/Projekt:	<input type="text"/>
Kosten-/Erlösart:	<input type="text"/>
Geldgeber/Art der Finanzierung:*	<input type="text"/>

*Signaturen:

- 01: Aus dem Stellenplan
- 02: Sonstige Aushaltsmittel
- 03: Drittmittel Bund
- 04: Drittmittel Länder
- 05: Drittmittel DFG
- 06: Drittmittel EU und sonst. Int. Org.
- 07: Drittmittel sonstige öffentl. Mittel
- 08: Drittmittel von Stiftungen
- 09: Drittmittel sonstige private Mittel
- 10: Nicht unmittelbar aus Hochschulmitteln finanziert
- 11: Drittmittel ABM
- 12: Studiengebühren/-beiträge
- 13: Drittmittel Exzellenzinitiative
- 99: Ohne Angabe

Vereinbarung

Frau/Herr ist als Studentische/r Beschäftigte/r
mit Stunden pro Woche an der TH Wildau beschäftigt.

Die Arbeitszeit verteilt sich wie folgt auf die Wochentage

Montag

Dienstag

Mittwoch

Donnerstag

Freitag

Sollte es zu Veränderungen der o.g. Zeiten kommen, ist dies unverzüglich der Abteilung Personalmanagement mitzuteilen.

Die Vereinbarung wird Bestandteil des Arbeitsvertrages.

Wildau, den

Leiter/in SG Personalmanagement

Studentische/r Beschäftigte/r

Dekan/in /Vorgesetzte/r
zur Kenntnis genommen

Persönliche Angaben zur

Neueinstellung

Wiedereinstellung

zum

Tag	Monat	Jahr								
-----	-------	------	--	--	--	--	--	--	--	--

Wissenschaftliche Hilfskraft

Studentische Hilfskraft

Name, Vorname (lt. Geburtsurkunde bei Ledigen, lt. Auszug aus Familienstammbuch bei Verheirateten)												
Straße, Hausnummer, PLZ, Ort												
telefonisch zu erreichen unter (optional):												
E-Mail-Adresse (optional):												
Ich erhalte bereits Bezüge/Versorgungsbezüge von der ZBB unter Personalnummer:	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>											

Dienststelle	Beschäftigungsort											
Geburtsdatum <table border="1"><tr><td>Tag</td><td>Monat</td><td>Jahr</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> Geschlecht		Tag	Monat	Jahr								
Tag	Monat	Jahr										
<table border="1"><tr><td>männlich</td><td>weiblich</td><td>divers</td><td>ohne Angabe/unbestimmt</td></tr></table>		männlich	weiblich	divers	ohne Angabe/unbestimmt							
männlich	weiblich	divers	ohne Angabe/unbestimmt									
Geburtsort												
Staatsangehörigkeit												
Geburtsland <table border="1"><tr><td>Deutschland</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		Deutschland										
Deutschland												

1. Steuer - Angaben zum Abruf der Elektronische LohnSteuerAbzugsMerkmale (ELStAM)

Identifikationsnummer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Es handelt sich hier um meinen steuerlichen Hauptarbeitgeber (Steuerklasse 1 - 5 möglich)
Bei Mehrfachbeschäftigung ist zeitgleich immer nur ein Hauptarbeitgeber möglich, dem anderen Arbeitgeber wird immer Steuerklasse 6 übermittelt.

Steuerklasse Anzahl Kinderfreibeträge: Konfession Kirchensteuer:

Es handelt sich hier um ein steuerliches Nebenarbeitsverhältnis (immer Steuerklasse: 6)
Jahresfreibetrag für Nebenbeschäftigung § 39a (1) Satz 1 Nr. 7 EStG: Euro.

2. Sozialversicherung

1. Rentenversicherungsnummer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2. Ich bin Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse
ja, bei der

3. Soziale Pflegeversicherung

Für Kinderlose, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, gilt in der Pflegeversicherung ein Beitragssatz von insgesamt 4,2 % (Arbeitnehmeranteil 2,4 % = 1,8 % + 0,6 Beitragszuschlag).

Für Eltern gelten in der Pflegeversicherung unterschiedliche Beitragssätze, je nachdem, wie viele Kinder sie haben.

Für Eltern mit einem Kind (altersunabhängig) oder mehreren Kindern die alle über 25 Jahre sind, gilt ein Beitragssatz von insgesamt 3,6 % (Arbeitnehmeranteil 1,8 %).

Liegt die Elterneigenschaft für ein Kind einmal vor, bleibt sie lebenslang wirksam und führt dauerhaft dazu, dass kein Beitragszuschlag erhoben wird.

Als berücksichtigungsfähig gelten auch Kinder, die verstorben sind.

Name des Kindes:

Geburtsdatum:

leibliches Kind

Stiefkind

Pflegekind

Adoptivkind

Nachweis der Elterneigenschaft

Wer gilt als Eltern und welche Nachweise müssen vorgelegt werden?

www.zbb.brandenburg.de > Bezüge > Entgelt > Informationen/Information zum Nachweis der Elterneigenschaft

Für Eltern mit mehreren Kindern, die alle unter 25 Jahren sind, wird ein Beitragsabschlag in Höhe von 0,25 % berücksichtigt, dies gilt vom zweiten bis zum fünften Kind. Der Abschlag gilt bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat oder vollendet hätte, d. h. als berücksichtigungsfähig gelten auch Kinder, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres verstorben sind.

Für die Berücksichtigung der Beitragsabschläge müssen die Kinder unter 25 Jahren gegenüber der beitragsabführenden Stelle, der ZBB, nachgewiesen werden.

Nachweis der Elterneigenschaft

Für die Mitteilung der Kinder nutzen Sie bitte den Antrag im Internet.

Wer gilt als Eltern und welche Nachweise und Anträge müssen vorgelegt werden?

www.zbb.brandenburg.de > Bezüge > Entgelt > Anträge und Formulare/Informationen/Information zum Nachweis der Elterneigenschaft

4. Ich bin Mitglied bei einer privaten Krankenkasse

ja, bei der

5. Ich bin familienversichert

ja, bei der

6. Ich bin von der Rentenversicherungspflicht befreit

ja

➤ Bitte Befreiungsbescheid der Deutschen Rentenversicherung beifügen.

7. Studenten

Ich bin Student/Studentin

duales Studium

berufsbegleitendes Studium

Teilzeitstudium

Ich habe mein Diplom bzw. Examen abgelegt: am

➤ Bitte Nachweis beifügen

liegt bereits vor

Ich absolviere ein Zweit- oder Aufbaustudium,

das wiederum mit einer Hochschulprüfung abschließt.

➤ Bitte Studienbescheinigung beifügen

liegt bereits vor

Ich bin Promotionsstudent*in für den Zeitraum

vom

bis

➤ Bitte Nachweis beifügen

liegt bereits vor

Zur Beachtung:

Zu Beginn eines jeden Semesters muss eine aktuelle Studienbescheinigung vorgelegt werden. Auch die **Beendigung** oder eine **Unterbrechung** des Studiums (z. B. Urlaubssemester), die **Aufnahme** einer weiteren Tätigkeit oder das **Ablegen** einer Prüfung (z. B. Diplom, Staatsexamen) sind mitzuteilen.

Name der meldenden Dienststelle	Datum:	<input type="text"/>
	Bearbeiter:	Frau
	Telefon (Vorwahl):	<input type="text"/>
	E-Mail:	<input type="text"/>

Änderungsmitteilung

Erklärungsbogen

A

Zentrale Bezügestelle
des Landes Brandenburg
Postfach 15 60 21
03060 Cottbus

- **geringfügige** Beschäftigungen
- Steuer für geringfügige Beschäftigungen

Beschäftigungsdienststelle

DST	UDST
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Sachbearbeiter-Nr.

A	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------	----------------------	----------------------	----------------------

ZBB-Personalnummer

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Name, Vorname	Geburtsdatum
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Die mit diesem Fragebogen zu erhebenden personenbezogenen Daten werden unter Beachtung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie des Brandenburgischen Datenschutzgesetzes (BbgDSG), insbesondere des § 26 BbgDSG verarbeitet. Ihre Angaben sind erforderlich, um Ihre Bezüge in richtiger Höhe berechnen und zahlen zu können. Beachten Sie bitte auch die Informationen zu den datenschutzrechtlichen Vorgaben der Artikel 13 und 14 der DSGVO auf der Internetseite der Zentralen Bezügestelle des Landes Brandenburg unter zbb.brandenburg.de in der Rubrik Service/Erklärung zum Datenschutz.

Erklärung der/des Beschäftigten

Rentenversicherungsnummer:	<input type="text"/>	Nationalität:	<input type="text"/>
Geburtsort:	<input type="text"/>	Geburtsname:	<input type="text"/>
Art der Krankenversicherung (KV): <input type="checkbox"/> gesetzliche KV <input type="checkbox"/> private KV <input type="checkbox"/> freie Heilfürsorge <input type="checkbox"/> familienversichert (zutreffendes bitte ankreuzen und geeignete Nachweise beifügen)			
Krankenkasse/Versicherungsunternehmen:	<input type="text"/>		

Kurzfristige Beschäftigungen

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als **drei** Monate oder insgesamt **70** Arbeitstage befristet ist. Kurzfristige Beschäftigungen sind grundsätzlich sozialversicherungsfrei – Beiträge aus dem Arbeitsentgelt sind dann nicht zu zahlen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind versicherungsfrei in der Arbeitslosen- und Krankenversicherung und nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich auf 3,6 % des Arbeitsentgelts. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist. Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro, so tritt vom Tag des Überschreitens an Versicherungspflicht ein. Für die zurückliegende Zeit bleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Wird die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro durch eine rückwirkende Erhöhung des Arbeitsentgelts überschritten, tritt Versicherungspflicht mit dem Tag ein, an dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist.

Mehrfachbeschäftigung (Erhebung der Daten gem. § 28o SGB IV):

Ich stehe zurzeit bei anderen Arbeitgebern in weiteren nichtselbständigen Arbeitsverhältnissen:

von/bis	Stunden/Woche	Tage/Monat	Entgelt/Monat	Arbeitgeber

In den letzten 12 Monaten vor dieser Beschäftigung war ich in weiteren nichtselbständigen Arbeitsverhältnissen tätig.

von/bis	Stunden/Woche	Tage/Monat	Entgelt/Monat	Arbeitgeber

Weitere Angaben für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung:

(Die Erhebung der Daten beruht auf § 206 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch und § 98 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch)

Neben der hier ausgeübten Beschäftigung bin ich:

- Arbeitnehmer/in in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis
- Schüler/in (Bitte aktuelle Schulbescheinigung beifügen)
Meine Schulzeit endet voraussichtlich am
Im Anschluss daran ist ein Studium beabsichtigt Ja, ab
Ich beginne eine Berufsausbildung/Beschäftigung Ja, ab
- Student/in (Bitte aktuelle Studienbescheinigung beifügen)
Mein Studium endet voraussichtlich am
 Die Beschäftigung wird nur in den Semesterferien ausgeübt.
 Es handelt sich um ein nach Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum. ➤ Bitte Nachweis beifügen.
- aktive/r Beamtin/Beamter
- beurlaubte/r Beamtin/Beamter
- Beamter/in im Ruhestand mit Anspruch auf Versorgungsbezüge nach beamtenrechtlichen Vorschriften ➤ Bitte Bescheid beifügen.
- beim Bundesfreiwilligendienst
- Hausfrau/Hausmann (sonst nicht berufsmäßig tätig)
- Altersvollrentner vor Erreichen der Regelaltersrente
- Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersrente
- Empfänger/in von Leistungen der Bundesagentur für Arbeit (Arbeitslosengeld, ALG II)
- bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitssuchend gemeldet
- Elternzeit
- hauptberuflich selbständig tätig
- hauptberuflich Schauspieler
- hauptberuflich selbständiger Schauspieler
- Sonstiges:

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 Euro übersteigt. Dabei gelten für die Prüfung der Berufsmäßigkeit folgende Grundsätze:

Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich nicht vor bei

- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Abitur und Aufnahme eines Studiums,
- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Abitur und freiwilligen Wehrdienst, 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),
- kurzfristigen Beschäftigungen von Arbeitssuchenden, die beim Arbeitsamt als arbeitssuchend gemeldet sind,
- kurzfristigen Beschäftigungen während einer Beurlaubung ohne Entgeltanspruch,
- kurzfristigen Beschäftigungen während einer Zeit des freiwilligen Wehr- oder Zivildienstes,
- einer zulässigen Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit.

_____ Datum

_____ Unterschrift des Beschäftigten

Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht

⇒ für Beschäftigte bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze

Beschäftigte in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Es besteht aber die Möglichkeit gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Versicherungspflicht zu beantragen.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung

Ich beantrage die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung für meine geringfügige Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten.

_____ Datum

_____ Unterschrift des Beschäftigten bzw. bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters

Der Antrag auf Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn.

Die Erklärung muss spätestens zwei Wochen nach Beschäftigungsbeginn vorgelegt werden.

Die Befreiung ist für die gesamte Dauer des 450-Euro-Minijobs bindend.

Beantragt ein Minijobber mit mehreren 450-Euro-Minijobs für einen davon die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, gilt diese für alle 450-Euro-Minijobs, die er

- zum Zeitpunkt der Befreiung nebeneinander ausübt und
- zusätzlich danach aufnimmt.

Die Befreiung wird für alle 450-Euro-Minijobs gleichzeitig wirksam und endet erst, wenn kein Minijob mehr besteht.

Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit
⇒ für Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Altersvollrentner sind nach Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei.
Es besteht aber die Möglichkeit auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten und weitere Rentenanwartschaften zu erwerben.

Antrag auf Verzicht der Rentenversicherungsfreiheit:

Ich verzichte für meine geringfügige Beschäftigung, auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung und zahle einen eigenen Beitrag zur Rentenversicherung.

Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigung(en) bindend; sie kann nicht widerrufen werden.

Die Rentenversicherungspflicht beginnt frühestens einen Tag nachdem die Verzichtserklärung beim Arbeitgeber eingegangen ist.

Die in einem Kalenderjahr aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpflichtbeiträgen erworbenen zusätzlichen Rentenanwartschaften werden dann zum 1. Juli des Folgejahres in einer Renten Neuberechnung rentensteigernd berücksichtigt.

_____ Datum

_____ Unterschrift des Beschäftigten

Hinweise zur Berechnung der Beiträge zur Rentenversicherung

Für den versicherungspflichtig geringfügig entlohnt Beschäftigten gilt wie für andere versicherungspflichtige Arbeitnehmer in der Rentenversicherung ein Beitragssatz von zurzeit 18,6 %.

Die Beitragslastverteilung erfolgt aber nicht hälftig.

Der Arbeitgeberanteil beträgt 15 % vom Arbeitsentgelt,

der Arbeitnehmeranteil 3,6 % vom Arbeitsentgelt.

Der Rentenversicherungsbeitrag muss mindestens von einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro (Mindestbeitragsbemessungsgrundlage) berechnet werden. Wird ein niedrigeres monatliches Arbeitsentgelt erzielt, muss der Beitrag (fiktiv) aus 175 Euro monatlich berechnet werden. Der Beitragsanteil des Arbeitgebers in Höhe von 15 % ist jedoch nur aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen - der Beschäftigte trägt die Differenz.

Beispiel 1 - monatliches Arbeitsentgelt unter 175 EUR

Monatliches Arbeitsentgelt	100,00 EUR
Fiktives Mindestentgelt	175,00 EUR
Mindestbeitrag (175,00 EUR × 18,6 % = 15 % + 3,6 %)	32,55 EUR
Rentenversicherungsbeitrag (Beitragslastverteilung)	
Arbeitgeberanteil 100,00 EUR × 15,0 % =	15,00 EUR
Mindestbeitrag - Arbeitgeberanteil	
Arbeitnehmeranteil 32,55 EUR - 15,00 EUR =	<u>17,55 EUR</u>

Beispiel 2 - monatliches Arbeitsentgelt über 175 EUR

Monatliches Arbeitsentgelt	200,00 EUR
Rentenversicherungsbeitrag (Beitragslastverteilung)	
Arbeitgeberanteil 200 EUR × 15 % =	30,00 EUR
Arbeitnehmeranteil 200 EUR × 3,6 % =	<u>7,20 EUR</u>

Erklärung der Dienststelle

Angaben hinsichtlich der Besteuerung der geringfügig entlohnten Beschäftigung

Hinweise

Möglichkeiten der steuerlichen Behandlung der geringfügigen Beschäftigung

Die Besteuerung ist grundsätzlich nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers durchzuführen. Eine Pauschalierung kommt nur dann in Betracht, wenn mit dem Arbeitnehmer arbeitsvertraglich vereinbart wird, dass die pauschale Lohnsteuer im Innenverhältnis durch den Arbeitnehmer getragen wird (Erlass des MdF vom 10.06.2003).

Besteuerung nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers

Erfolgt die Besteuerung der geringfügig entlohnten Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV nicht durch pauschale Steuererhebung, so ist die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der individuellen elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) des Arbeitnehmers zu erheben. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt dann von der Lohnsteuerklasse ab. Bei den Lohnsteuerklassen I, II oder III und IV fällt für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung keine Lohnsteuer an; etwas Anderes gilt bei der Lohnsteuerklasse V oder VI.

Einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2 v. H. (§ 40a Abs. 2 EStG)

Der Arbeitgeber kann unter Verzicht auf den Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (geringfügig entlohnte Beschäftigung), für das er Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 15 v. H. nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI (geringfügig versicherungspflichtig Beschäftigte) oder nach § 172 Abs. 3 SGB VI (versicherungsfrei geringfügig Beschäftigte) zu entrichten hat, mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz in Höhe von insgesamt 2 v. H. des Arbeitsentgelts erheben (einheitliche Pauschsteuer, § 40a Abs. 2 EStG).

In dieser einheitlichen Pauschsteuer sind neben der Lohnsteuer auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer enthalten. Der einheitliche Pauschsteuersatz von 2 v. H. ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört. Der Arbeitgeber ist berechtigt die pauschale Lohnsteuer in Höhe von insgesamt 2 v. H. des Arbeitsentgelts auf den Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Innenverhältnis abzuwälzen. Für den Einzug der einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 v. H. des Arbeitsentgelts ist ausschließlich die **Minijobzentrale** bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zuständig.

Mit dem Arbeitnehmer getroffene arbeitsvertragliche Vereinbarung hinsichtlich der steuerlichen Behandlung der geringfügigen Beschäftigung

Bitte ankreuzen

Mit dem Arbeitnehmer wurde arbeitsvertraglich vereinbart, die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der individuellen elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) des Arbeitnehmers zu erheben.

Mit dem Arbeitnehmer wurde arbeitsvertraglich vereinbart die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz in Höhe von insgesamt 2 v. H. des Arbeitsentgelts zu erheben.

Die pauschale Lohnsteuer in Höhe des Pauschsteuersatzes von insgesamt 2 v. H. des Arbeitsentgelts ist auf den Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Innenverhältnis abzuwälzen (Erlass des MdF vom 10.06.2003).

Sachlich richtig

Regeln zur Unterstützung der Informationssicherheit

Auf allen Endgeräten der TH Wildau dürfen nur Softwareprodukte installiert und genutzt werden, für die die notwendige Lizenz vorliegt und diese für die Installation von der/dem zuständigen Administrierenden¹ freigegeben worden ist.

Die Installation von Software darf ausschließlich durch die zuständigen Administrierenden erfolgen. Insbesondere gelten folgende Regelungen:

- a. Ohne Freigabe durch die/den Administrierende/n des Gerätes darf keine fremde Software aus dem Internet heruntergeladen oder auf anderem Weg auf Computern der Hochschule installiert werden. Dazu gehören im Besonderen Bildschirmschoner, Demoprogramme und Computerspiele.
 - b. Ohne Freigabe durch die/den Administrierende/n des Gerätes dürfen keine fremden Programme direkt aus dem Internet oder aus E-Mail-Anhängen gestartet werden.
- Es ist untersagt, von zugekaufter oder von der Hochschule selbst erstellter Software Kopien zu erstellen. Ausgenommen sind Sicherungskopien von Softwareverantwortlichen des HRZ. Die Lizenzbedingungen von Softwareherstellern sind einzuhalten.
 - Passwörter dürfen nicht offen einsehbar hinterlegt werden, weder als Notiz in den Büros der Nutzenden² noch als Datei auf Computern oder Datenträgern. Wichtige administrative Passwörter müssen hinterlegt werden. Hierbei ist auf einen geeigneten Schutz zu achten (z. B. Passwortdatenbank KeePass). Personengebundene Passwörter dürfen unter keinen Umständen an Dritte weitergegeben werden.
 - Nutzende sichern zu, dass sie alle im Rahmen ihres Vertragsverhältnisses und ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Daten, Informationen und Dokumente über die Angelegenheiten der Hochschule, ihrer/seiner Mitarbeiter/innen, Lieferanten, Kund/innen und sonstigen Kontakte zeitlich unbegrenzt, insbesondere auch über die Dauer des Vertragsverhältnisses hinaus, streng vertraulich behandeln und geheim halten. Es wird versichert, dass derartige Informationen Dritten nicht zugänglich gemacht oder sonst zum eigenen oder fremden Nutzen preisgegeben werden, außer es dient der Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten und ist gesetzeskonform.
 - Werden im Auftrag der Hochschule Dritte zur Mitarbeit hinzugezogen, ist ihnen die gleiche Verschwiegenheitspflicht aufzuerlegen.
 - Nutzende haben nicht auf Bereiche des LANs oder WANs³ vorzudringen, welche nicht für sie und ihr Aufgabengebiet freigegeben oder vorgesehen sind, auch dann nicht, wenn es durch unzureichende Rechtevergabe oder technische Mängel möglich ist. Über derartige fehlerhafte Rechtevergabe oder technische Mängel ist die/der Vorgesetzte und das Informationssicherheitsteam der TH Wildau ohne Verzug zu informieren. Der Einsatz von Netzwerkanalyse-Tools zur Analyse der Netzinfrastruktur der TH Wildau ist generell untersagt. Ausnahmefälle können mit dem Hochschulrechenzentrum vereinbart werden und bedürfen der gegenseitigen Bestätigung in schriftlicher Form.
 - Bei Verdacht auf Schadsoftware, Datenspionage oder anderer Umstände, die einen Sicherheitsvorfall darstellen könnten und diese die Sicherheit der Informationen der

¹ Administrierende: Personen die in den Organisationseinheiten die administrative Verantwortung für die bereichseigene IT-Technik haben. Nutzende mit lokalen administrativen Rechten haben eigenverantwortlich nach den Vorgaben einer/eines Administrierenden zu handeln.

² Nutzende: Personen die mit der Hochschule ein rechtsverbindliches Verhältnis haben (Studierende, Beschäftigte, Lehrende, etc.).

³ WAN: Wide Area Network - Weitverkehrsnetz

Hochschule betreffen, ist unverzüglich die/der Vorgesetzte und das Informationssicherheitsteam der TH Wildau zu informieren.

- Störungen und Defekte bei informationstechnischen Einrichtungen und auftretende Fehler in der Software sind unverzüglich den dafür verantwortlichen Personen mitzuteilen.
- Hochschulinformationen müssen generell so gespeichert werden, dass bei Ausfall einer/eines Mitarbeitenden deren/dessen Vertretung oder die/der Vorgesetzte auf diese Informationen zugreifen kann. Für die Speicherung von Hochschulinformationen ist das persönliche Verzeichnis, auf das nur die/der einzelne Mitarbeitende über das eigene Passwort zugreifen kann, nicht geeignet. Dateien von Nutzenden sollten in Gruppenverzeichnissen abgelegt werden. Damit bei Ausfall einer/s Nutzenden diese Informationen von anderen Nutzenden gefunden werden können.
- Die Nutzenden sind angehalten, nicht mehr benötigte Dateien und E-Mails regelmäßig zu löschen und damit dazu beizutragen, dass die Datenbestände und deren Strukturen überschaubar bleiben und die Kosten der Datenhaltung und Datensicherung in vertretbaren Grenzen bleiben.
- Wenn Nutzende befristet (Elternzeit, Kur etc.) oder unbefristet (Kündigung, Rente, etc.) die Hochschule verlassen, so sind sie angehalten, nicht mehr benötigte Datenbestände und E-Mails zu löschen und die verbleibenden Datenbestände an eine Kollegin/einen Kollegen zu übergeben. Vorgesetzte sind angehalten, die ordnungsgemäße Übergabe von Datenbeständen sicherzustellen.
- Der Zugriff, das Speichern und Verarbeiten von pornografischen oder politisch radikalen Inhalten ist generell verboten.

Die Regeln zur Unterstützung der Informationssicherheit habe ich erhalten und verpflichte mich zur Einhaltung der Regeln. Eine Kopie der Verpflichtung habe ich erhalten.

.....

Ort, Datum

Unterschrift

Verpflichtung zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Herr /Frau _____(Name) _____(Vorname)

wurde darauf verpflichtet, dass es untersagt ist, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten. Personenbezogene Daten dürfen daher nur verarbeitet werden, wenn eine Einwilligung bzw. eine gesetzliche Regelung die Verarbeitung erlauben oder eine Verarbeitung dieser Daten vorgeschrieben ist. Die Grundsätze der DSGVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind in Art. 5 Abs. 1 DSGVO festgelegt und beinhalten im Wesentlichen folgende Verpflichtungen:

Personenbezogene Daten müssen

- a) auf rechtmäßige Weise und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden;
- b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden;
- c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“);
- d) sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden;
- e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist;
- f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“);

Schuldhafte Verstöße gegen diese Verpflichtung können strafrechtlich geahndet werden. Ein Verstoß kann zugleich eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder spezieller Geheimhaltungspflichten darstellen. Auch (zivilrechtliche) Schadenersatzansprüche können sich aus schuldhaften Verstößen gegen diese Verpflichtung ergeben. Ihre sich aus dem Arbeits- bzw. Dienstvertrag oder gesonderten Vereinbarungen ergebende Vertraulichkeitsverpflichtung wird durch diese Erklärung nicht berührt.

Die Verpflichtung gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit weiter. Eine Kopie der Verpflichtung habe ich erhalten.

Das Merkblatt zur Verpflichtungserklärung (Auszüge aus DSGVO und BbgDSG) habe ich erhalten und zur Kenntnis genommen.

Ort, Datum

Unterschrift der/des Verpflichteten

Merkblatt zur Verpflichtungserklärung: Rechtliche Grundlagen

Verordnung (EU) 2016/679 „Datenschutz-Grundverordnung“ (EU-DSGVO):

Artikel 4 Abs. 1 und 2 – Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Verordnung bezeichnet der Ausdruck:

- (1) **„personenbezogene Daten“** alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind, identifiziert werden kann;
- (2) **„Verarbeitung“** jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung;

Artikel 5 – Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten

- (1) Personenbezogene Daten müssen
 - a) auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden („Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“);
 - b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden; eine Weiterverarbeitung für im öffentlichen Interesse liegende Archivzwecke, für wissenschaftliche oder historische Forschungszwecke oder für statistische Zwecke gilt gemäß Artikel 89 Absatz 1 nicht als unvereinbar mit den ursprünglichen Zwecken („Zweckbindung“);
 - c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“);
 - d) sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden („Richtigkeit“); 4.5.2016 L 119/35 Amtsblatt der Europäischen Union DE (1) Richtlinie (EU) 2015/1535 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. September 2015 über ein Informationsverfahren auf dem Gebiet der technischen Vorschriften und der Vorschriften für die Dienste der Informationsgesellschaft (ABl. L 241 vom 17.9.2015, S. 1).
 - e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist; personenbezogene Daten dürfen länger gespeichert werden, soweit die personenbezogenen Daten vorbehaltlich der Durchführung geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen, die von dieser Verordnung zum Schutz der Rechte und Freiheiten der betroffenen Person gefordert werden, ausschließlich für im öffentlichen

Interesse liegende Archivzwecke oder für wissenschaftliche und historische Forschungszwecke oder für statistische Zwecke gemäß Artikel 89 Absatz 1 verarbeitet werden („Speicherbegrenzung“);

- f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“);

Art. 29 – Verarbeitung unter der Aufsicht des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters

Der Auftragsverarbeiter und jede dem Verantwortlichen oder dem Auftragsverarbeiter unterstellte Person, die Zugang zu personenbezogenen Daten hat, dürfen diese Daten ausschließlich auf Weisung des Verantwortlichen verarbeiten, es sei denn, dass sie nach dem Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten zur Verarbeitung verpflichtet sind.

Art. 32 Abs. 4 – Sicherheit der Verarbeitung

- (4) Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter unternehmen Schritte, um sicherzustellen, dass ihnen unterstellte natürliche Personen, die Zugang zu personenbezogenen Daten haben, diese nur auf Anweisung des Verantwortlichen verarbeiten, es sei denn, sie sind nach dem Recht der Union oder der Mitgliedstaaten zur Verarbeitung verpflichtet.

Artikel 33 – Meldung von Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten an die Aufsichtsbehörde

- (1) Im Falle einer Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten meldet der Verantwortliche unverzüglich und möglichst binnen 72 Stunden, nachdem ihm die Verletzung bekannt wurde, diese der gemäß Artikel 51 zuständigen Aufsichtsbehörde, es sei denn, dass die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten voraussichtlich nicht zu einem Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen führt. Erfolgt die Meldung an die Aufsichtsbehörde nicht binnen 72 Stunden, so ist ihr eine Begründung für die Verzögerung beizufügen.

Art. 83 Abs. 4 – Allgemeine Bedingungen für die Verhängung von Geldbußen

- (4) Bei Verstößen gegen die folgenden Bestimmungen werden im Einklang mit Absatz 2 Geldbußen von bis zu 10.000.000 EUR oder im Fall eines Unternehmens von bis zu 2 % seines gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs verhängt, je nachdem, welcher der Beträge höher ist:
 - a) die Pflichten der Verantwortlichen und der Auftragsverarbeiter gemäß den Artikeln 8, 11, 25 bis 39, 42 und 43;
 - b) die Pflichten der Zertifizierungsstelle gemäß den Artikeln 42 und 43;
 - c) die Pflichten der Überwachungsstelle gemäß Artikel 41 Absatz 4.

Auszüge aus Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten im Land Brandenburg (Brandenburgisches Datenschutzgesetz - BbgDSG)

§ 5 Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten

- (1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten durch öffentliche Stellen ist zulässig, wenn sie zur

Erfüllung der in der Zuständigkeit des Verantwortlichen liegenden Aufgabe oder in Ausübung öffentlicher Gewalt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde, erforderlich ist.

(2) Personenbezogene Daten dürfen auch zu Zwecken der Wahrnehmung von Aufsichts- und Kontrollbefugnissen, der Rechnungsprüfung oder der Durchführung von Organisationsuntersuchungen verarbeitet werden. Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist nur zulässig, soweit sie für die Ausübung dieser Befugnisse erforderlich ist. Zu Aus- und Fortbildungszwecken dürfen personenbezogene Daten nur verwendet werden, wenn dies unerlässlich ist und schutzwürdige Belange der betroffenen Person dem nicht entgegenstehen; zu Test- und Prüfungszwecken dürfen personenbezogene Daten nicht verarbeitet werden. Die in den Sätzen 1 und 3 genannten Zwecke sind Erhebungszwecke im Sinne von Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe b der Verordnung (EU) 2016/679.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für personenbezogene Daten im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 mit der Maßgabe, dass eine Verarbeitung dieser Daten nur zulässig ist, wenn dies für die Verarbeitungszwecke unerlässlich ist und, sofern eine Verarbeitung zu Zwecken der Aus- und Fortbildung erfolgt, wenn diese durch Personen gemäß § 203 Absatz 3 Satz 1 des Strafgesetzbuches vorgenommen wird.

§ 8 Übermittlung personenbezogener Daten

Die Verantwortung für die Zulässigkeit der Übermittlung personenbezogener Daten trägt die übermittelnde Stelle. Erfolgt die Übermittlung aufgrund eines Ersuchens einer öffentlichen Stelle, trägt diese die Verantwortung. Die übermittelnde Stelle hat dann lediglich zu prüfen, ob das Übermittlungsersuchen im Rahmen der Aufgaben der ersuchenden Stelle liegt. Die Rechtmäßigkeit des Ersuchens prüft sie nur, wenn im Einzelfall hierzu Anlass besteht. Die ersuchende Stelle hat in dem Ersuchen die für diese Prüfung erforderlichen Angaben zu machen. Erfolgt die Übermittlung durch automatisierten Abruf, trägt die Verantwortung für die Rechtmäßigkeit des Abrufes die abrufende Stelle.

§ 26 Datenverarbeitung bei Beschäftigungsverhältnissen

(1) Personenbezogene Daten von Bewerberinnen und Bewerbern sowie von Beschäftigten dürfen nur verarbeitet werden, wenn dies zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses oder zur Durchführung innerdienstlicher, planerischer, organisatorischer, personeller, sozialer oder haushalts- und kostenrechnerischer Maßnahmen, insbesondere zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist oder in einer Rechtsvorschrift, einem Tarifvertrag oder einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung (Kollektivvereinbarung) vorgesehen ist. Eine Übermittlung der Daten von Beschäftigten an Personen und Stellen außerhalb des öffentlichen Bereiches ist nur zulässig, wenn die Empfängerin oder der Empfänger ein rechtliches Interesse darlegt, der Dienstverkehr es erfordert oder die betroffene Person eingewilligt hat. Die Datenübermittlung an einen künftigen Dienstherrn oder Arbeitgeber ist nur mit Einwilligung der betroffenen Person zulässig.

(2) Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. Die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen

ist. Die beschäftigte Person ist über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht nach Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 in Textform aufzuklären.

(3) Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Beamtenrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Erfolgt die Verarbeitung auf der Grundlage einer Einwilligung, muss sich die Einwilligung ausdrücklich auf diese Daten beziehen.

(4) Auf die Verarbeitung von Personalaktendaten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Auszubildenden finden die für die Beamtinnen und Beamten geltenden Vorschriften des Landesbeamtengesetzes entsprechend Anwendung, es sei denn, besondere Rechtsvorschriften oder tarifliche Vereinbarungen gehen vor.

(5) Die Speicherung, Veränderung oder Nutzung der bei medizinischen oder psychologischen Untersuchungen und Tests zum Zweck der Feststellung der Eignung erhobenen Daten ist nur zulässig, wenn dies für Zwecke der Eingehung oder Durchführung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Eine Verarbeitung dieser Daten zu anderen Zwecken ist nur mit Einwilligung der betroffenen Person zulässig. Die Beschäftigungsbehörde darf von der untersuchenden Ärztin oder dem untersuchenden Arzt nur die Übermittlung des Ergebnisses der Eignungsuntersuchung und dabei festgestellter Risikofaktoren verlangen.

(6) Personenbezogene Daten, die vor der Eingehung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses erhoben wurden, sind unverzüglich zu löschen, sobald feststeht, dass ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis nicht zustande kommt, es sei denn, dass die betroffene Person in die weitere Speicherung eingewilligt hat. Nach Beendigung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses sind personenbezogene Daten zu löschen, wenn diese Daten nicht mehr benötigt werden, es sei denn, dass Rechtsvorschriften entgegenstehen.

(7) Soweit Daten der Beschäftigten im Rahmen der Durchführung der technischen und organisatorischen Maßnahmen nach Artikel 32 der Verordnung (EU) 2016/679 gespeichert werden, dürfen sie nicht zu Zwecken der Verhaltens- oder Leistungskontrolle genutzt werden.