

Ausfüllhilfe und Erläuterungen

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, können Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen drohen.

Um o.g. Nachforderungen zu vermeiden, muss der Arbeitgeber den Sachverhalt so aufklären, dass er eine korrekte Einordnung des Arbeitnehmers vornehmen kann. Dazu dient der von uns bereitgestellte Fragebogen. 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 Fragebogen erhebt keinerlei 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 etc.) belegt werden.

Der Fragebogen ist kein Ersatz für den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem geringfügig/kurzfristig 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 und eine Kopie des Ausweises bei den Unterlagen verwahren. Falls keine Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann, sind die Angabe des Geburtsnamens, -datums, -ortes und -landes, des Geschlechts und der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers erforderlich.

zu „aktueller Beschäftigungsstatus“

Die unter „aktueller Beschäftigungsstatus“ aufgeführten Kriterien sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers wichtig:

- 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, sofern das Arbeitsentgelt 400 € übersteigt, prüfen, ob es sich um eine **berufsmäßige Beschäftigung** handelt. Dabei gelten für die Prüfung von bestimmten Personengruppen bzw. Fallkonstellationen für die Prüfung der Berufsmäßigkeit folgende Grundsätze:

Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich **nicht** vor bei:

- kurzfristiger Beschäftigung zwischen Abitur und Studium
- kurzfristiger Beschäftigung zwischen Abitur und Wehr- oder Zivildienst, wenn die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist.

Berufsmäßigkeit ist grundsätzlich **anzunehmen bei:**

- kurzfristiger Beschäftigung zwischen Schulentlassung bzw. Abschluss des Studiums und Eintritt in das Berufsleben
- kurzfristiger Beschäftigung während des Bezugs von Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II (in der Arbeitslosenversicherung besteht aber Versicherungsfreiheit, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt)
- kurzfristiger Beschäftigung während des Bezugs von Sozialhilfe
- Arbeitssuchenden, die beim Arbeitsamt gemeldet sind
- kurzfristiger Beschäftigung während unentgeltlicher Beurlaubung
- kurzfristiger Beschäftigung während des Wehr- oder Zivildienstes
- zulässiger Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Zu „Angabe sämtlicher Beschäftigungen“

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

Der Fragebogen 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 bzw. der ungenügenden Sachverhaltsaufklärung weder vorsätzlich noch fahrlässig gehandelt hat. Beruht die falsche sozialversicherungsrechtliche Beurteilung z.B. darauf, dass der Arbeitnehmer eine weitere Beschäftigung verschwiegen hat und auf dem Fragebogen bei der Frage nach weiteren Beschäftigungen „nein“ angekreuzt hat, so ist davon auszugehen, dass die Sozialversicherungsträger weder Vorsatz noch Fahrlässigkeit annehmen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Angaben des Arbeitnehmers korrekt ausgewertet hat.

zu „Sozialversicherung“

Für einen geringfügig entlohnt Beschäftigten sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 13 Prozent an die Bundesknappschaft nur zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung (pflicht-, familien- oder freiwillig) versichert ist.

Um volle Ansprüche in der **Rentenversicherung** zu erwerben, kann der geringfügig entlohnt Beschäftigte auf die **Versicherungsfreiheit** in der Rentenversicherung verzichten (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI) und den Pauschalbeitrag bis auf die volle Beitragshöhe aus eigenen Mitteln aufstocken.

Der Verzicht muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden. Die Erklärung wirkt rückwirkend vom Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns an, wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung erklärt wird und der Arbeitnehmer nichts anderes verlangt. Ansonsten beginnt die Rentenversicherungspflicht ab dem Tag, der dem Eingang der Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt, sofern der Arbeitnehmer keinen späteren Zeitpunkt bestimmt.

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit wirkt für die gesamte Dauer der Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden.

Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die trotz Zusammenrechnung versicherungsfrei bleiben, kann der Arbeitnehmer **nur einheitlich** auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Die einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Verzichtserklärung gilt zugleich für die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitgeber, bei denen er gleichzeitig beschäftigt ist, über den Verzicht informieren.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit schriftlich aufmerksam zu machen (§ 2 Abs.1 Satz 4 NachwG). Der Hinweis kann auch im Arbeitsvertrag erfolgen.