Erläuterungen
zum Erfassungsbogen für neue Aushilfen

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, jeden Arbeitnehmer bei der Einzugsstelle anzumelden und die Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen. Daraus ergibt sich für ihn die Pflicht, das Sozialversicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen. Der Arbeitnehmer ist deswegen dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und die entsprechenden Unterlagen vorzulegen (§ 28 o SGB IV). Erteilt der Arbeitnehmer diese Auskünfte nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig oder legt er die entsprechenden Unterlagen nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vor, begeht er eine Ordnungswidrigkeit, die mit Bußgeld belegt werden kann (§ 111 Abs. 1 Nr. 4 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 Erfassungsbogen. 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 keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Damit die Angaben als Dokumentation im Sinne der Beitragsverfahrensverordnung gelten, müssen die Angaben des Arbeitnehmers durch entsprechende Nachweise (z.B. Immatrikulationsbescheinigung) belegt und durch seine Unterschrift bestätigt werden. Der Arbeitgeber ist nach der Beitragsverfahrensordnung dazu verpflichtet, die Angaben zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Zu: Status bei Beginn der Beschäftigung
Die aufgeführten Kriterien sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers relevant:
1. Schüler sind grundsätzlich in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III).
2. 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).
3. Selbständige und Beamte sind sozialversicherungsrechtlich wie Personen ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung zu behandeln.
4. Bei einer kurzfristigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber prüfen, ob es sich um eine berufsmäßige Beschäftigung handelt, sofern das Arbeitsentgelt 538 EUR 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 Beschäftigungen
- die neben einer (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird (hierzu gehören auch Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, einen BuFDi oder Wehrdienst ableisten).

Berufsmäßigkeit ist grundsätzlich anzunehmen bei kurzfristigen Beschäftigungen
- zwischen Schulentlassung bzw. Abschluss des Studiums und Eintritt in das Berufsleben,
- von Ausbildungs- oder Arbeitssuchenden, die bei der Arbeitsagentur gemeldet sind,
- während unentgeltlicher Beurlaubung im Rahmen einer (Haupt-)Beschäftigung,
- zwischen Abitur und BuFDi oder Wehrdienst (auch wenn anschließend die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist),
- während einer im Rahmen einer Hauptbeschäftigung bestehenden Elternzeit.

Berufsmäßigkeit liegt auch vor, wenn die zu beurteilende Beschäftigung zusammen mit Vorbeschäftigungszeiten bzw. Zeiten der Meldung der Arbeits- bzw. Ausbildungssuche bei der Arbeitsagentur im laufenden Kalenderjahr die Grenze von 2 Monaten bzw. 50 Arbeitstagen übersteigt.

Zu: Angaben zur gesetzlichen Krankenversicherung
Für einen geringfügig entlohnt Beschäftigten sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung nur dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer gesetzliche krankenversichert ist (Pflicht-, Familienversicherung, freiwillige Versicherung).

Zu: Weitere 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 ein Träger der Rentenversicherung im Nachhinein fest, dass wegen einer notwendigen Zusammenrechnung der geringfügigen Beschäftigung mit weiteren (Vor-)Beschäftigungen Versicherungs-pflicht vorliegt, tritt diese mit dem Tage der Bekanntgabe dieser Feststellung ein. Seit dem 01.04.2003 werden Beiträge zur Sozialversicherung zwar grundsätzlich nicht mehr rückwirkend nachgefordert, eine Ausnahme besteht jedoch, wenn der Arbeitgeber es vorsätzlich oder fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt aufzuklären.

Der Erfassungsbogen dient zum einen dazu, dem Arbeitgeber die Feststellung weiterer Beschäftigungen und die entsprechende sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers zu erleichtern. Zum anderen kann er im Nachhinein ein Indiz dafür sein, dass der Arbeitgeber bei der Sachverhaltsaufklärung weder vorsätzlich noch fahrlässig gehandelt hat.

Werden neben einer sozialversicherungspflichtigen **Hauptbeschäftigung mehrere** geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, dann scheidet für **eine** geringfügig entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung aus. In der Rentenversicherung besteht in jeder Beschäftigung Versicherungspflicht. Ausgenommen von der Zusammenrechnung wird dabei diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung, die zeitlich zuerst aufgenommen worden ist, sodass diese Beschäftigung versicherungsfrei bleibt. Die **weiteren** geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen, sodass für diese Minijobs die Zahlung pauschaler Arbeitgeberbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sowie die 2 %ige Pauschalsteuer entfällt.

Zu: Wirkung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
Der Minijobber kann die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung beantragen (§ 6 Abs. 1b SGB VI). Der Antrag muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erfolgen. Ein gestellter Befreiungsantrag ist vom Arbeitgeber mit dem Tag des Eingangs bei ihm zu versehen. Der Antrag ist nicht an die Minijob-Zentrale weiterzuleiten, sondern verbleibt in den Entgeltunterlagen des Arbeitgebers.
Der Arbeitgeber meldet die Daten zum Befreiungsantrag an die Minijob-Zentrale. Sofern die Minijob-Zentrale dem Antrag nicht widerspricht, wirkt die Befreiung grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrages bei ihm meldet. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Monat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Der Antrag auf Befreiung ist für die gesamte Dauer der Beschäftigung bindend und kann nicht widerrufen werden. Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere Minijobs aus, die trotz Zusammenrechnung 538 EUR nicht überschreiten, kann der Arbeitnehmer nur einheitlich die Befreiung beantragen. Die einem Arbeitgeber gegenüber beantragte Befreiung gilt zugleich für die weiteren Minijobs. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitgeber, bei denen er gleichzeitig beschäftigt ist, über den Befreiungsantrag informieren.

Übergangsrecht:
Wird eine vor dem 01.01.2013 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung gleichzeitig mit einer nach dem 31.12.2012 geringfügig entlohnten Beschäftigung ausgeübt, sind aufgrund der differenziert zu betrachtenden versicherungsrechtlichen Beurteilung die Ausführungen der Minijob-Zentrale auf deren Homepage zu beachten.

Für Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung!