



BANGERT & COLLEGE
Steuerberatungsgesellschaft mbH

Sozialversicherungsrecht

**Geringfügig und kurzfristig
Beschäftigte**

**Info-Telefon
0221 - 340 39 - 260**

Stand: 11.10.2007

Geringfügige und kurzfristige Beschäftigung im Sozialversicherungsrecht

Im Rahmen von Betriebsprüfungen (nach § 28p Abs.1 Viertes Sozialgesetzbuch – SGB IV) durch die Deutsche Rentenversicherung werden in der letzten Zeit bezüglich der geringfügig Beschäftigten sowie kurzfristig Beschäftigten vermehrt die **jeweiligen Entgeltunterlagen** verlangt und gründlich geprüft. **Insbesondere** wird Wert auf die **Einzelstundennachweise** gelegt, auch wenn der Personalfragebogen oder sogar ein Arbeitsvertrag vorliegt, aus denen entsprechende Angaben und Vereinbarungen hervorgehen.

Sollten hier erforderliche Unterlagen fehlen oder nicht vollständig sein, kann das dazu führen, dass diese Beschäftigten nachträglich für den Prüfzeitraum (normalerweise vier Jahre) als sozialversicherungspflichtig eingestuft werden. Für den Arbeitgeber bedeutet das Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen, die er meist alleine tragen muss, weil die Aushilfen schon längst nicht mehr angestellt sind und somit nicht haftbar gemacht werden können.

▪ Entgeltunterlagen müssen geführt werden!

Die Regelungen der Beitragsverfahrensverordnung über die Führung von Entgeltunterlagen gelten uneingeschränkt auch für geringfügig und kurzfristig Beschäftigte. Der Arbeitgeber hat die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

▪ Was sind Entgeltunterlagen?

Zu den Entgeltunterlagen und –angaben gehören insbesondere:

- das monatliche Arbeitsentgelt,
- die Beschäftigungsdauer,
- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden,
- das Vorliegen weiterer Beschäftigungen (z.B. durch Erklärungen des Beschäftigten),
- die Feststellung der Minijob-Zentrale/des Rentenversicherungsträgers über das Vorliegen von Sozialversicherungspflicht,
- der Nachweis, aus dem u.a. hervorgeht, dass der Beschäftigte auf die Möglichkeit des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit hingewiesen wurde (so genannte Niederschrift nach § 2 NachwG (Nachweisgesetz),
- die schriftliche Erklärung des Beschäftigten über den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit nach § 5 Abs.2 Satz 2 SGBVI,
- Bescheide der zuständigen Einzugsstelle über die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Versicherungspflicht,
- die Bescheinigung E 101 für Aushilfsbeschäftigten von Saisonarbeitskräften aus einem EU-Mitgliedstaat (sowie der Schweiz und Norwegen),
- die Erklärung des Beschäftigten über die Befreiung von der Versicherungspflicht.

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 zu erbringen.

▪ So können wir Sie hierbei unterstützen!

Folgende Hilfsmittel und Werkzeuge stellen wir Ihnen gerne bereit:

- Personalfragebogen zur geringfügigen und kurzfristigen Beschäftigung
- Musterarbeitsvertrag für geringfügige und kurzfristige Beschäftigung
- Einzelstundennachweis als Mustervorlage zum Ausdruck oder zur Kopie, die **manuell** auszufüllen sind.

**Bitte rufen Sie uns bei Rückfragen gerne an und nutzen Sie unser Know-How!
Bei einer Prüfung ist es oftmals zu spät, noch etwas zu ändern und das Ergebnis erhöht Ihre Kosten unnötig.**