

Ergänzung zum Personalfragebogen Für kurzfristig Beschäftigte

Firma:

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

Beschäftigung

Beginn der Beschäftigung	Ende der Beschäftigung
Ist die Beschäftigung im vornherein befristet	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Angaben zur Beschäftigung in den letzten 12 Monaten

- in den letzten 12 Monaten wurden keine weiteren Beschäftigungen ausgeübt
- in den letzten 12 Monaten werden/wurden nachstehende Beschäftigungen ausgeübt:

Zeitraum	Arbeitgeber	Art der Tätigkeit	Tatsächliche Arbeitstage in diesem Zeitraum
von: bis:		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> sv-pflichtig entlohnt <input type="checkbox"/> kurzfristig beschäftigt <input type="checkbox"/> Werkstudent	
von: bis:		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> sv-pflichtig entlohnt <input type="checkbox"/> kurzfristig beschäftigt <input type="checkbox"/> Werkstudent	
von: bis:		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> sv-pflichtig entlohnt <input type="checkbox"/> kurzfristig beschäftigt <input type="checkbox"/> Werkstudent	

Angaben über geplante Beschäftigungen in absehbarer Zeit

Ich wurde von meinem Arbeitgeber darüber informiert, dass ich meinen Arbeitgeber alle weiteren Beschäftigungen (geringfügig entlohnte, kurzfristige, und sonstige) anzuzeigen habe, die ich während meiner derzeitigen Beschäftigung aufnehme.

derzeit ist keine weitere Beschäftigung geplant

derzeit ist/sind nachstehende Beschäftigung(en) geplant:

Zeitraum von	Zeitraum bis	wöchentliche Arbeitszeit	monatl. Arbeitsentgelt €	Arbeitgeber
		Wöchentliche Arbeitszeit	monatl. Arbeitsentgelt €	Arbeitgeber

Ergänzung zum Personalfragebogen Für kurzfristig Beschäftigte

Firma:

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

Angabe zu sonstigen Tätigkeiten

Neben meiner Beschäftigung bin ich/beziehe ich:

Arbeitnehmer/in

Schüler/in

und besuche die meine Schulzeit endet voraussichtlich am
. . Klasse;

Bei Besuch der letzten Klasse: Ist ein anschließendes Studium
beabsichtigt? ja, ab nein

Wird eine Berufsausbildung oder
Beschäftigung begonnen? ja, ab nein

Student/in

Mein Studium endet voraussichtlich am

(Immatrikulationsbescheinigung oder Bestätigung über Vorlesungszeiten beifügen)

Wird die Beschäftigung nur in den Semesterferien ausgeübt? ja nein

Handelt es sich um ein in einer Prüfungs-/Studienordnung
vorgeschriebenes Zwischenpraktikum? ja nein

(wenn ja, Auszug aus Prüfungs- oder Studienordnung beifügen)

Beamter/Pensionär

Hausfrau/Hausmann

Rentner/in, Art der Rente:

Geldleistungen einer Agentur für Arbeit oder bin dort als Arbeit suchend gemeldet

derzeit in Elternzeit

selbständig tätig

Sonstiges:

Ergänzung zum Personalfragebogen Für kurzfristig Beschäftigte

Firma:

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

Anmerkung: Eine kurzfristige – für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber sozialabgabenfreie – Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist; es sei denn, dass die Beschäftigung „berufsmäßig“ (vgl. hierzu die Erläuterungen) ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr sind zusammenzurechnen.

Beschäftigungen bzw. selbstständige Tätigkeiten:

Es besteht derzeit ein Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber bzw. eine selbstständige Tätigkeit.

- nein
- ja. Ich übe derzeit folgende Beschäftigungen/Tätigkeiten aus:

Beginn und Ende der Beschäftigung bzw. Tätigkeit	Arbeitgeber mit Adresse bzw. Tätigkeitsort	Art der Tätigkeit
1.		<input type="checkbox"/> <u>Arbeitnehmer:</u> <input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> mit Befreiung der RV <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> <u>Selbständig</u>
2.		<input type="checkbox"/> <u>Arbeitnehmer:</u> <input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> mit Befreiung der RV <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> <u>Selbständig</u>

Nachweise

Es liegen vor:

- Schulbesuchsbescheinigung
- Immatrikulationsbescheinigung
- Sozialversicherungsausweis
- Auszug aus der Prüfungs-/Studienordnung
- Arbeitsvertrag
- Nachweis der Elterneigenschaft (z. B. Geburtsurkunde)
-

Ergänzung zum Personalfragebogen Für kurzfristig Beschäftigte



Firma:

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

Erklärung des Arbeitnehmers: Ich versichere, dass die vorstehenden Angaben der Wahrheit entsprechen. Ich verpflichte mich, meinem Arbeitgeber alle Änderungen, insbesondere in Bezug auf weitere Beschäftigungen (in Bezug auf Art, Dauer und Entgelt) unverzüglich mitzuteilen. Die Erläuterungen auf Seite 5 – 8 sowie die Information zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

_____	_____	_____	_____
Datum	Unterschrift Arbeitnehmer	Datum	Bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters
_____	_____		
Datum	Unterschrift Arbeitgeber		

Wichtige Arbeitnehmerinformationen zum Datenschutz

Dipl.-Kfm. Oliver Demmler Steuerberater

Informationen zu Datenverarbeitung und verantwortlichen Personen: Die im Rahmen des Steuerberatungsmandates von Ihnen und Ihrem Arbeitgeber über Sie erhobenen Daten werden zur Leistungserbringung gemäß Steuerberatungsvertrag verarbeitet. Ihre Daten werden, soweit es für die Abwicklung des erteilten Steuerberatungsauftrags erforderlich ist, an Dritte weitergegeben. Mögliche Empfänger sind beispielsweise Finanzbehörden, Sozialversicherungsträger oder Kreditinstitute. Betroffen können hiervon alle Daten sein, die Sie oder Ihr Arbeitgeber uns gegenüber für Zwecke der Lohnbuchhaltung offenlegen, insbesondere Name, Adress- und Kontaktdaten, Bankverbindung, Qualifikation, Steuermerkmale, Arbeitszeiten, Konfession, Krankmeldung, gesundheitliche Beeinträchtigungen, Geburtsdatum, persönliche Identifikationsmerkmale wie Steuer-ID, Sozialversicherungsnummer etc.. Alle diese Daten sind zur korrekten Abwicklung der Lohnbuchhaltung erforderlich. Die Weitergabe erfolgt stets nur, soweit es notwendig ist.

Der Datenverarbeitung durch uns stimmen Sie durch Ihre Unterschrift auf diesem Blatt zu. Weiterhin stimmen Sie zu, dass die Bearbeitung unter Zuhilfenahme von Datenverarbeitungsunternehmen erfolgt (insbesondere der Datev e.G.), mit welchen wir, soweit hier eine Auftragsdatenverarbeitung im Sinne der Datenschutzgrundverordnung vorliegt, Auftragsverarbeitungsverträge nach Art. 28 Abs. 3 der DSGVO abgeschlossen haben. Verantwortliche für die Datenverarbeitung ist der Inhaber der Kanzlei.

Information über Ihre Betroffenenrechte: Sie haben aufgrund der Datenschutzgrundverordnung Rechte auf Auskunft, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Widerspruch gegen die Verarbeitung sowie auf Datenübertragbarkeit. Gemäß Art. 77 DSGVO steht Ihnen der Beschwerdeweg bei einer Aufsichtsbehörde offen, wenn Sie der Ansicht sind, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten rechtswidrig erfolgt. Die Bereitstellung Ihrer personenbezogenen Daten ist für die Erfüllung gesetzlicher Erklärungspflichten bzw. des geschlossenen Steuerberatungsvertrages erforderlich.

Aufbewahrung Ihrer Daten/Zustimmung zur längeren Speicherung: Ihre Daten werden gespeichert. Die Speicherdauer richtet sich nach den jeweils gültigen Aufbewahrungsfristen, welche insbesondere von Vorgaben des Gesetzgebers und der Finanzverwaltung abhängen. Die Aufbewahrungsfristen betragen nach derzeitigem Stand häufig zehn und mehr Jahre. Mit Ihrer Unterschrift stimmen Sie zu, dass Ihre Daten auch über die gesetzlichen Aufbewahrungsfristen hinaus aufbewahrt werden. Sie gestatten uns, Ihre Daten nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist eigenverantwortlich zu gegebener Zeit zu löschen. Ihr Anspruch auf Löschung auf Anforderung bleibt hiervon unberührt.

Recht auf Widerruf

Sie können Ihre obigen Zustimmungen jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung, soweit sie auf Grundlage Ihrer Einwilligungen bis zum Widerruf erfolgte, bleibt unberührt.

Ergänzung zum Personalfragebogen Für kurzfristig Beschäftigte

Firma:

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

Erläuterungen zur Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte

Allgemeines

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 seinerseits dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und die entsprechenden Unterlagen vorzulegen (§ 28o 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 diese Checkliste. Sie ist ein Leitfaden zur Abfrage von Angaben, die die Feststellung von Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit des Arbeitnehmers in der Sozialversicherung ermöglichen. **Dabei kann im Einzelfall die Angabe weiterer Kriterien erforderlich sein.** Die Checkliste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Damit die Angaben als Dokumentation i. S. d. 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 Beitragsverfahrensverordnung dazu verpflichtet, die Angaben zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Die Checkliste ersetzt nicht die Anmeldung des geringfügig Beschäftigten oder den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem geringfügig Beschäftigten. Die Anmeldung erfolgt durch die Meldung zur Sozialversicherung bei der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Die Checkliste dient allein dem internen Gebrauch des Unternehmens bzw. als Nachweis des Unternehmens bei einer Überprüfung durch die Sozialversicherung (Betriebsprüfung).

zu 1.

Der Arbeitgeber muss in der Meldung zur Sozialversicherung die Rentenversicherungsnummer des Arbeitnehmers angeben. Falls keine Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann, sind die Angabe des Geburtsnamens, datums, und -orts, des Geschlechts und der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers erforderlich.

zu 2.

Die unter Punkt 2 aufgeführten Kriterien sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers relevant:

1. Schüler sind grundsätzlich in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 S. 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 S. 1 Nr. 1 SGB III)
3. Selbstständige 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 450 € 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 werden (hierzu gehören auch Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, einen Bundesfreiwilligendienst oder einen freiwilligen Wehrdienst ableisten).

Berufsmäßigkeit ist grundsätzlich anzunehmen bei kurzfristigen Beschäftigungen

- zwischen Schulentlassung bzw. Abschluss des Studiums und Eintritt in das Berufsleben,
- von ausbildung- oder arbeitsuchenden Beschäftigungslosen, die bei der Arbeitsagentur gemeldet sind,
- während unentgeltlicher Beurlaubung im Rahmen einer (Haupt-)Beschäftigung,
- zwischen Abitur und Freiwilligendienst oder Freiwilligem 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 Arbeit- bzw. Ausbildungssuche bei der Arbeitsagentur im laufenden Kalenderjahr die Grenze von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen übersteigt.

Zur **Berufsmäßigkeit** vgl. auch: Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung und der Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit unter www.minijob-zentrale.de.

Ergänzung zum Personalfragebogen Für kurzfristig Beschäftigte

Firma:

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

zu 3.

Für einen geringfügig entlohnten Beschäftigten sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung nur dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist (Pflicht-, Familien- oder freiwillige Versicherung). Besteht eine private Krankenversicherung, ist von dem Arbeitnehmer ein entsprechender Nachweis vorzulegen. Der Arbeitgeber hat den Nachweis über die private Krankenversicherung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

zu 4.

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 Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See oder ein anderer Träger der Rentenversicherung im Nachhinein fest, dass wegen einer notwendigen Zusammenrechnung der geringfügigen Beschäftigung mit weiteren (Vor-) Beschäftigungen Versicherungspflicht vorliegt, tritt diese mit dem Tage der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See oder eines anderen Trägers der Rentenversicherung ein (§ 8 Abs. 2 S. 3 SGB IV). Seit dem 1. April 2003 werden Beiträge zur Sozialversicherung im Falle notwendiger Additionen grundsätzlich nicht mehr rückwirkend nachgefordert. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt jedoch gemäß § 8 Abs. 2 S. 4 SGB IV für den Fall, dass der Arbeitgeber es vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt aufzuklären.

Die Checkliste dient zum einen dazu, dem Arbeitgeber die Feststellung weiterer Beschäftigungen und die entsprechende sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers zu erleichtern. Zum anderen kann sie im Nachhinein ein Indiz dafür sein, dass der Arbeitgeber bei der Sachverhaltsaufklärung weder vorsätzlich noch grob fahrlässig gehandelt hat. Beruht die falsche sozialversicherungsrechtliche Beurteilung beispielsweise 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 dem Arbeitgeber weder Vorsatz noch grobe Fahrlässigkeit vorgeworfen wird.

Sofern durch den Arbeitnehmer mitgeteilt wird, dass derzeit eine weitere Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit in einem Mitgliedstaat der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums oder in der Schweiz ausgeübt wird, sind die europarechtlichen Regelungen der Verordnung (EWG) Nr. 883/2004 zu beachten. Hiernach ist festzustellen, ob auf die Erwerbstätigkeiten in Deutschland und im Ausland insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften oder die Rechtsvorschriften des ausländischen Staats anzuwenden sind. Das kann dazu führen, dass für die in Deutschland ausgeübte Beschäftigung gegebenenfalls Beiträge zur Sozialversicherung eines ausländischen Mitgliedstaats der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums oder in der Schweiz zu entrichten sind.

Falls bisher keine Bescheinigung A1 als Nachweis über die anzuwendenden Rechtsvorschriften vorliegt, muss eine Klärung herbeigeführt werden. Ansprechpartner für in Deutschland wohnende Personen ist der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland in Bonn. Wohnet die betroffene Person außerhalb Deutschlands, ist das Verfahren zur Feststellung der anwendbaren Rechtsvorschriften bei der zuständigen Behörde des Wohnstaats einzuleiten.

zu 5.

Wirkung der Befreiung

Der geringfügig entlohnte Beschäftigte 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 Antrag auf Befreiung von Rentenversicherungspflicht an die Minijob-Zentrale im Rahmen des DEÜV-Verfahrens. Sofern die Minijob-Zentrale dem Befreiungsantrag nicht innerhalb eines Monats 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 Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist für die gesamte Dauer der Beschäftigung bindend und kann nicht widerrufen werden. Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die trotz Zusammenrechnung 450 € nicht überschreiten, kann der Arbeitnehmer nur einheitlich die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen. Die einem Arbeitgeber gegenüber beantragte Befreiung gilt zugleich für die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitgeber, bei denen er gleichzeitig beschäftigt ist, über den Befreiungsantrag informieren.

Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze und Versorgungsbezieher nach Erreichen einer Altersgrenze (z.B. Ruhestandsbeamte) sind rentenversicherungsfrei und müssen sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Übergangsrecht

Wird eine vor dem 1. Januar 2013 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung gleichzeitig mit einer nach dem 31. Dezember 2012 geringfügig entlohnten Beschäftigung ausgeübt, sind aufgrund der differenziert zu betrachtenden versicherungsrechtlichen Beurteilung die Ausführungen der Minijob-Zentrale unter www.minijob-zentrale.de zu beachten.

Ergänzung zum Personalfragebogen Für kurzfristig Beschäftigte

Firma:

Name des Mitarbeiters

Personalnummer

Anlage

Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Allgemeines

Seit dem 1. Januar 2013 unterliegen Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450-Euro-Minijob) ausüben, grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich aktuell auf 3,6 % (bzw. 13,6 % bei geringfügig entlohnungen Beschäftigten in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 % bei geringfügig entlohnungen Beschäftigten im gewerblichen Bereich/bzw. 5 % bei solchen in Privathaushalten) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,6%. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist, soweit der Beschäftigte nicht bereits auf Grund anderer Tatbestände der Rentenversicherungspflicht unterliegt (z. B. Bezug von Arbeitslosengeld I, Kindererziehung, nicht erwerbsmäßige Pflege).

Vorteile der vollen Beitragszahlung zur Rentenversicherung

Die Vorteile der Versicherungspflicht für den Arbeitnehmer ergeben sich aus dem Erwerb von Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird. Pflichtbeitragszeiten sind beispielsweise Voraussetzung für

- einen früheren Rentenbeginn,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben),
- den Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung,
- die Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung,
- den Anspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung und
- die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (zum Beispiel die sog. Riester-Rente) für den Arbeitnehmer und gegebenenfalls sogar den Ehepartner.

Darüber hinaus wird das Arbeitsentgelt nicht nur anteilig, sondern in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Ist die Versicherungspflicht nicht gewollt, kann sich der Arbeitnehmer von ihr befreien lassen. Hierzu muss er seinem Arbeitgeber - möglichst mit dem beiliegenden Formular - schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünscht. Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen gestellt werden. Über den Befreiungsantrag hat der Arbeitnehmer alle weiteren - auch zukünftige - Arbeitgeber zu informieren, bei denen er eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigung(en) bindend; sie kann nicht widerrufen werden.