|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Personalfragebogen  Für geringfügig Beschäftigte(grau hinterlegte Felder sind vom Arbeitgeber auszufüllen) | | | Ein Bild, das Schrift, Text, Grafiken, Logo enthält.  Automatisch generierte Beschreibung | | | Firma: |  | |  | |  |  | |  | | Name des Mitarbeiters | | | Personalnummer | |  | |  |  |   **Persönliche Angaben** | | | | | | | | | | |
| Familienname + Geburtsname falls verheiratet | | | | | Vorname | | | | | | |
| Straße und Hausnummer inkl. Anschriftenzusatz | | | | | PLZ, Ort | | | | | | |
| Geburtsdatum | | | | | Geschlecht  männlich  weiblich  divers  unbestimmt  Bitte Ausweis Kopie beifügen | | | | | | |
| Sozial-/Rentenversicherungsnummer | | | | | Familienstand | | | | | | |
| Geburtsort + Geburtsland (verpflichtende Angabe) | | | | | Schwerbehindert | | | | | ja  nein | |
| Staatsangehörigkeit | | | | | Arbeitserlaubnis für Nicht EU-Bürger liegt vor?  ja  nein  (Kopie bitte einreichen) | | | | | | |
| Rentner  ja  nein | | | | | Altersrentner  ja  nein | | | | | | |
| IBAN | | | | | BIC | | | | Barzahlung | | |
| **Beschäftigung** | | | | | | | | | | |
| Eintrittsdatum | | | Befristung bis | | Beschäftigungsbetrieb | | | | | | |
| Berufsbezeichnung / Ausgeübte Tätigkeit | | | | | | | | | | | |
| Wöchentliche Arbeitszeit in Std.  Teilzeit ………………h | | | Verteilung tägliche Arbeitszeit in Std.  Mo …. Di …. Mi …. Do …. Fr …. Sa …. So …. | | | | | Urlaubsanspruch volles Kalenderjahr | | | |
| **Hinweis:**  **Ist keine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart gilt das TzBfG § 12 Abs. 1 S. 3 (20 Stunden pro Woche)** | | | | | | | | | | | |
| Hauptbeschäftigung  Nebenbeschäftigung | | | | | Probezeit:  ja  nein  Dauer der Probezeit:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | |
| Üben Sie noch weitere Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern aus?  ja  nein  Handelt es sich bei der anderen Beschäftigung um eine geringfügige Beschäftigung?  ja  nein | | | | | | | | | | | |
| Höchster Schulabschluss | ohne Schulabschluss  Haupt-/Volksschulabschluss  Mittlere Reife/gleichwertiger  Abschluss  Abitur/Fachabitur | | | | Höchste Berufs-ausbildung | ohne beruflichen Ausbildungsabschluss  Anerkannte Berufsausbildung  Meister/Techniker/gleichwertiger  Fachschulabschluss  Bachelor  Diplom/Magister/Master/Staatsexamen  Promotion | | | | | |
| Kostenstelle | | Leistungsgruppe | | Abteilungsnummer | | | Im Baugewerbe beschäftigt seit | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Status bei Beginn der Beschäftigung (VOR Eintritt bei diesem Arbeitgeber)** | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbeitnehmer/in | Beamtin/Beamter | | | | Schulentlassene/r | | | | | ALG-/Sozialhilfeempfänger/in | | | | |
| Arbeitnehmer/in in  Elternzeit | Hausfrau/Hausmann | | | | Selbständige/r | | | | | Studienbewerber/in | | | | |
| Arbeitslose/r | Schüler/in | | | | Student/in | | | | | Wehr-/Zivildienstleistender | | | | |
| Sonstige: | | | | | | | | | | | | | | |
| **Weitere Beschäftigungen:**  Es bestehen derzeit weitere Beschäftigungsverhältnisse bei anderen Arbeitgebern:  nein  ja, ich übe derzeit folgende Beschäftigungen aus:   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Beschäftigungs-beginn | Arbeitgeber mit Adresse | Die weitere Beschäftigung ist | Entlohnung/  Gehalt | WöchentlicheArbeitszeit | | 1. |  | geringfügig entlohnt  mit Eigenanteil zur RV  ohne Eigenanteil zur RV  mehr als geringfügig entlohnt |  |  | | 2. |  | geringfügig entlohnt  mit Eigenanteil zur RV  ohne Eigenanteil zur RV  mehr als geringfügig entlohnt |  |  |   **Ergibt die Zusammenrechnung aller geringfügigen Beschäftigungen**  **monatlich zusammen mehr als EUR 556?**  ja  nein(Hinweis für den Arbeitgeber: Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung prüfen) | | | | | | | | | | | | |
| **Steuer**   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Identifikationsnummer | | | Steuerklasse/Faktor | | | Konfession | Kinderfreibeträge | Pauschalierung  2%  20% | | Abwälzung an Arbeitnehmer  ja  nein |   **Sozialversicherung** | | | | | | | | | | | | |
| Krankenversicherung  Gesetzlich  Privat -> Nachweispflicht | | | | Name Krankenkasse/Private Versicherung | | | | | | | | |
| UV-Gefahrentarif  Büro  anderes | | | | DEÜV-Status / Verwandtschaftsgrad zum Unternehmer:  Ehegatte  Vater  Mutter  Kind  Gesellschafter | | | | | | | | |
| Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in   der Rentenversicherung wurde separat gestellt. | | | | | |  | | | | | | |
| **Entlohnung** | | | | | | | | | | | | | |
| Bezeichnung | | | Betrag | | | | Gültig ab | | Stundenlohn | | | Gültig ab | |
| Bezeichnung | | | Betrag | | | | Gültig ab | | Stundenlohn | | | Gültig ab | |
| Kost (freie Verpflegung)  ja  nein | | Logis (freie Unterkunft/Wohnung)  ja  nein | | | | | | | Firmen-PKW  ja nein | | | | |
| **Hinweis:**  **Bei Firmen-PKW bitte Nachweis des Bruttolistenpreises zum Zeitpunkt der Erstzulassung schriftlich vorlegen** | | | | | | | | | | | | | |
| **VWL/ BAV – nur wenn Kopien der Verträge vorliegen** | | | | | | | | | | | | | |
| Empfänger | | | | | | | | Betrag | | | AG-Anteil (Höhe mtl.) | | |
| Seit wann | | | Vertragsnummer | | |
| IBAN | | | | | | | | BIC | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | |

**Hinweis auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht**

Der Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung kann die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber beantragen. Ein Muster des Befreiungsantrages liegt als Anlage bei. In diesem Fall entrichtet allein der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung. Achtung: Damit werden keine vollen Ansprüche in der Rentenversicherung erworben.

Nein, ich möchte mich nicht von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen.

Der Arbeitgeber trägt Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 15 %. Der Arbeitnehmer trägt die Differenz zum vollen Beitragssatz in der Rentenversicherung (2025: 18,6 %). Den Arbeitnehmeranteil am Beitrag zur Rentenversicherung zieht der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ab und leitet diesen mit seinen Abgaben an die Minijob-Zentrale weiter.

Ja, ich beantrage die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung.

**(Bitte beiliegenden Befreiungsantrag ausfüllen!)**

Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge. Die einmal beantragte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kann nicht rückgängig gemacht werden.

Ich bin Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. Versorgungsempfänger nach Erreichen einer

Altersgrenze und rentenversicherungsfrei. Eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung

ist deshalb nicht erforderlich.

**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.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Datum |  | Unterschrift Arbeitnehmer |  | Datum |  | Bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Datum |  | Unterschrift Arbeitgeber |  |  |  |  |

Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebene Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist (§26 Abs. 1 Satz 1 BDSG)

**Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig**

**entlohnten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b Sozialgesetzbuch Sechstes Buch**

**(SGB VI)**

**Arbeitnehmer:**

Name:

Vorname:

Rentenversicherungsnummer:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohnten Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Ich habe die Hinweise auf dem „Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen.

Mir ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig

entlohnten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine

Rücknahme ist nicht möglich. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

     ,       \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ort, Datum) (Unterschrift des Arbeitnehmers)

**Arbeitgeber:**

Name:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Betriebsnummer:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| T | T | M | M | J | J | J | J |

Der Befreiungsantrag ist am:

bei mir eingegangen.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| T | T | M | M | J | J | J | J |

Die Befreiung wirkt ab dem:

     ,       \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ort, Datum) (Unterschrift des Arbeitgebers)

**Hinweis für den Arbeitgeber:**

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den

Entgeltunterlagen zu nehmen und **nicht** an die Minijob-Zentrale zu senden.

**Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht**

**für den Arbeitnehmer**

**Allgemeines**

Seit dem 1. Januar 2013 unterliegen Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (556-Euro-Minijob) ausüben, grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich auf 3,6 Prozent (bzw. 13,6 Prozent bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen im gewerblichen Bereich/ bzw. 5 Prozent bei solchen in Privathaushalten) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,6 Prozent. Zu beachten ist, dass der volle Renten-versicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist.

**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 so genannte 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.

Die Befreiung wirkt 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.

**Konsequenzen aus der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht**

Geringfügig entlohnt Beschäftigte, die die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen, verzichten

freiwillig auf die oben genannten Vorteile. Durch die Befreiung zahlt lediglich der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Die Zahlung eines Eigenanteils durch den Arbeitnehmer entfällt hierbei. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer nur anteilig Monate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten erwirbt und auch das erzielte Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt wird.

**Hinweis:**

Bevor sich ein Arbeitnehmer für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entscheidet, wird

eine individuelle Beratung bezüglich der rentenrechtlichen Auswirkungen der Befreiung bei einer

Auskunfts- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung empfohlen. Das Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung ist kostenlos unter der 0800 10004800 zu erreichen. Bitte nach Möglichkeit beim

Anruf die Versicherungsnummer der Rentenversicherung bereithalten.

**Hinweise für den Arbeitgeber**

**zum Personalfragebogen für geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte**

**Allgemeines**

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, 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 Personalfragebogen. 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 Personalfragebogen erhebt keinen Anspruch auf

Vollständigkeit.

Damit die Angaben als Dokumentation i. S. d. Beitragsüberwachungsverordnung (BÜVO) gelten, müssen die Angaben des

Arbeitnehmers durch entsprechende Nachweise (z. B. Immatrikulationsbescheinigung) belegt werden.

Der Fragebogen ersetzt nicht den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem geringfügig Beschäftigten und erfüllt

nicht die Voraussetzungen einer Niederschrift gem. § 2 Nachweisgesetz.

**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.

**2)**

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 556 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 zwischen Abitur und Studium,

• kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Abitur und Wehr- oder Zivildienst, 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, Arbeitslosenhilfe (in der Arbeitslosenversicherung

besteht aber Versicherungsfreiheit, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt),

• kurzfristigen Beschäftigungen während des Bezugs von Sozialhilfe,

• Arbeitssuchenden, die beim Arbeitsamt gemeldet sind,

• kurzfristigen Beschäftigungen während unentgeltlicher Beurlaubung,

• kurzfristigen Beschäftigungen während des Wehr- oder Zivildienstes,

• zulässigen Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit.

**3)**

Für einen geringfügig entlohnt Beschäftigten sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 13 Prozent an die

Bundesknappschaft nur dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung (pflicht-, familien-oder

freiwillig) versichert ist.

**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

Bundesknappschaft oder ein Träger der Rentenversicherung im Nachhinein fest, dass wegen einer notwendigen Zusammenrechnung

der geringfügigen Beschäftigung mit weiteren (Vor-)Beschäftigungen Versicherungspflicht vorliegt, tritt nunmehr

Versicherungspflicht mit dem Tage der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Bundesknappschaft oder einen Träger der

Rentenversicherung ein (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV).

Durch die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung zum 1. April 2003 werden Beiträge zur Sozialversicherung im Falle

notwendiger Additionen also grundsätzlich nicht mehr – wie teilweise in der Vergangenheit geschehen – rückwirkend nachgefordert.

Eine Ausnahme gilt nach Vereinbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger, wenn der Arbeitgeber

es vorsätzlich oder fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt aufzuklären. In diesem Fall tritt die Versicherungspflicht

rückwirkend ein mit der Folge, dass der bzw. die betroffenen Arbeitgeber Beiträge zur Sozialversicherung für die Vergangenheit

nachzahlen müssen.

Der Personalfragebogen 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 weder vorsätzlich noch 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 die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger weder Vorsatz noch

Fahrlässigkeit annehmen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Angaben des Arbeitnehmers korrekt ausgewertet hat.

**5)**

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 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 Rentenversicherung

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 hinzuweisen (§ 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG). Der Hinweis kann auch im Arbeitsvertrag erfolgen.