

Versicherungsrechtliche Beurteilung von kurzfristig Beschäftigten

.....
 Arbeitgeber, Anschrift

.....
 Arbeitnehmer (Name, Vorname)

1. Wird der Arbeitnehmer in Zukunft dauerhaft tätig sein? Ja => Versicherungspflicht
 Nein Weiter mit Frage 2

2. Ist der Arbeitnehmer beim Arbeitsamt als arbeits-suchend gemeldet oder steht er der Arbeitsvermittlung zur Verfügung oder bezieht er Arbeitslosengeld/Arbeitslosenhilfe/Unterhaltsgeld? Ja => Versicherungspflicht
 Nein Weiter mit Frage 3

3. Ist die Beschäftigung von vornherein für eine Dauer von mehr als 2 Monaten oder mehr als 50 Arbeitstagen vereinbart? Ja => Versicherungspflicht
 Nein Weiter mit Frage 4

4. Wurden während des Kalenderjahres weitere Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Entgelt von mehr als Euro 400 ausgeübt? Ja Weiter mit Frage 5
 Nein => Versicherungsfreiheit

5. Es lagen im laufenden Kalenderjahr folgende Beschäftigungen vor :

von	Bis	Arbeits-tage bzw. Monate	Arbeitgeber	Wöchentl. Arbeitszeit (Std.)	Monatl. Arbeitsentgelt (Euro)	Monatl. Gesamt-einkommen (Euro)	1/6 des Gesamt-einkommens (Euro)

Ergibt die Zusammenrechnung der anrechenbaren Beschäftigungszeiten einschließlich der zu beurteilenden Beschäftigung mehr als 2 Monate oder 50 Arbeitstage? Ja => Versicherungspflicht
 Nein => Versicherungsfreiheit

Falsche, ungenaue oder unvollständige Angaben oder das Nichtmelden nachvertraglicher Veränderungen, vor allem von weiteren Beschäftigungsverhältnissen, können dazu führen, dass die Vergütung sozialversicherungspflichtig wird. Stellt sich die Versicherungspflicht der Beschäftigung heraus, obwohl auf Grund der Angaben des Mitarbeiters von der Versicherungsfreiheit auszugehen war, so kann der Arbeitgeber verlangen, dass ihm der rechnerische Arbeitnehmeranteil an den von ihm nachzuzahlenden Sozialversicherungsbeiträgen vom Arbeitnehmer erstattet wird. Ferner kann der Arbeitgeber zur betriebsbedingten ordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages, bei vorsätzlichem Verstoß gegen die vorgenannten Wahrheits- und Meldepflichten auch zur Anfechtung oder fristlosen Kündigung berechtigt sein.

.....
 Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer

.....
 Datum, Unterschrift des Feststellenden