

Report

Der Familienbetrieb

Chancen nutzen – Risiken vermeiden

Wir informieren.

Sachlich, neutral, aktuell.

Inhalt

Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses	1
Steuerliche Anerkennung	1
Sozialversicherungsrechtliche Anerkennung	2
Ausgestaltungsmöglichkeiten und bAV	2
Minijob	2
Midijob (sog. Übergangsbereich)	4
Reguläre sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigung	5

Gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie bei Freiberuflern, Ärzten, Architekten u. ä. arbeiten oft enge Familienangehörige mit. Sie sind eine wichtige Stütze für den Unternehmensinhaber und sichern durch ihr Engagement eine erfolgreiche wirtschaftliche Existenz des Betriebes.

Auch im Hinblick auf die Generationen-nachfolge lohnt es sich, Angehörige schon im Vorfeld im Betrieb zu beschäftigen. Deshalb ist es umso wichtiger, das Arbeitsverhältnis so zu gestalten, dass der mitarbeitende Angehörige steuer- und sozialversicherungsrechtlich als Arbeitnehmer anerkannt wird. So können die Vorteile des Betriebsausgabenabzugs vom Betrieb genutzt werden und gleichzeitig stehen dem Familienangehörigen die Wege der gesetzlichen, betrieblichen

und geförderten privaten Altersversorgung offen. Grundsätzlich ist zu unterscheiden, ob der mitarbeitende Angehörige

Wer gilt als Familienangehöriger?

Gemäß § 15 Abgabenordnung (AO) sind Angehörige im steuerlichen Sinne:

- / Verlobte und Ehegatten/
Lebenspartner,
- / Verwandte und Verschwägerte
gerader Linie,
- / Geschwister und Kinder
der Geschwister,
- / Ehegatten/Lebenspartner der
Geschwister und Geschwister der
Ehegatten/Lebenspartner
- / Geschwister der Eltern,
- / Pflegeeltern und Pflegekinder.

und gleichzeitig Mitunternehmer ist oder ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis besteht. Hierbei zählt nicht, wie der Anstellungsvertrag arbeitsrechtlich gestaltet ist, sondern wie er tatsächlich umgesetzt und gelebt wird.

Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses

Steuerliche Anerkennung

Von einem steuerlich anerkannten, abhängigen Arbeitsverhältnis wird ausgegangen, wenn es ernst gemeint, dementsprechend vereinbart und schließlich tatsächlich durchgeführt wird und auch unter fremden Dritten üblich ist. Hierbei muss die persönliche Arbeitsleistung des Angehörigen

hörigen deutlich im Vordergrund stehen und unabhängig von einer Beteiligung am Unternehmen sein, z. B. durch Besitz von Geschäftsanteilen.

Dazu bedarf es eines Arbeitsvertrages mit Festlegung der Arbeitszeit. Dieser muss aus steuerlichen Gründen schriftlich vorliegen. Gleichzeitig muss die Gehaltszahlung der Tätigkeit angemessen sein und auf ein eigenes Bankkonto des Angehörigen erfolgen. Vorsicht ist bei Sonderzuwendungen, wie Kfz-Überlassung und Gratifikationen, geboten. Solche Zuwendungen werden nur steuerlich anerkannt, soweit sie im Betrieb üblich sind.

Sozialversicherungsrechtliche Anerkennung

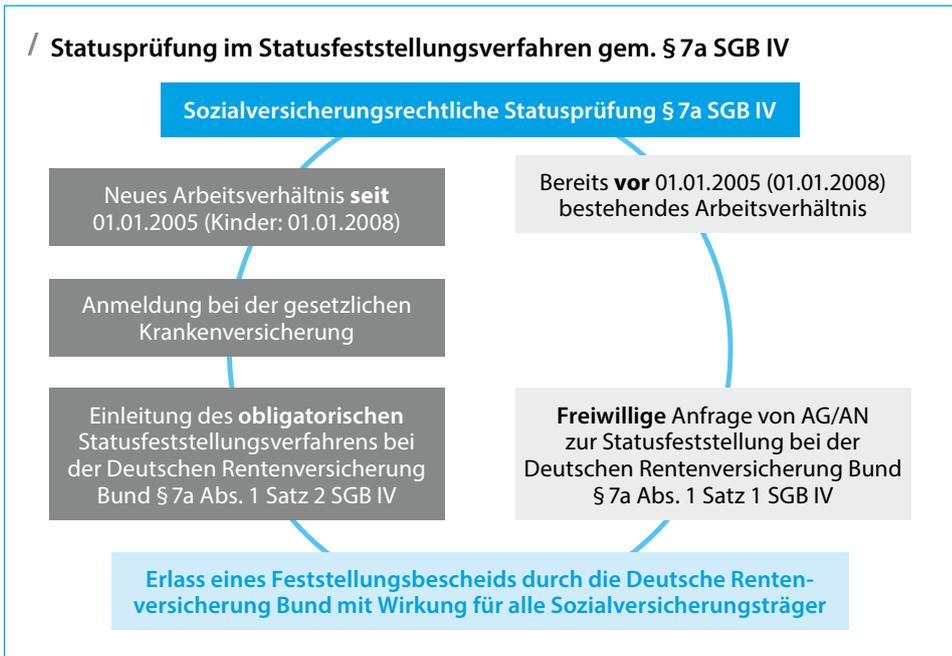
Ist aus steuerlicher Sicht ein abhängiges Arbeitsverhältnis anzunehmen, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass derselbe Status auch aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht besteht. Sie sind unabhängig voneinander zu prüfen. Allerdings ist die steuerliche Anerkennung bereits ein starkes Indiz für eine sozialversicherungsrechtliche Anerkennung.

Folgende Merkmale weisen auf ein sozialversicherungsrechtlich anerkanntes, abhängiges Beschäftigungsverhältnis hin:

- / Eingliederung des Angehörigen in den Betrieb wie eine fremde Arbeitskraft,
- / Tatsächliche Ausübung der Beschäftigung,
- / Bindung an das Weisungsrecht des Arbeitgebers,
- / Beschäftigung anstelle einer fremden Arbeitskraft,
- / Regelmäßige Zahlung eines angemessenen (ortsüblichen oder tariflichen) Entgelts,
- / Lohnsteuer wird vom Arbeitsentgelt entrichtet,
- / Arbeitsentgelt wird als Betriebsausgabe gebucht

Bei neu angemeldeten Arbeitsverhältnissen mitarbeitender Ehegatten und Lebenspartner (Statuskennzeichen „1“) ab dem 01.01.2005 (bei Kindern ab 01.01.2008) prüft und entscheidet die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens, ob tatsächlich ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht.

Wird das Arbeitsverhältnis als sozialversicherungspflichtig anerkannt, so gilt die



bis 556,00 EUR Minijob	ab 556,01 EUR bis 2.000,00 EUR Midijob	ab 2.000,01 EUR sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
----------------------------------	--	---

Leistungspflicht für alle Sozialversicherungsträger (gesetzliche Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung). Bestand das Angehörigenarbeitsverhältnis bereits vor dem Stichtag, ist die Statusprüfung nicht obligatorisch. Sie sollte aber selbst vom Familienangehörigen oder Arbeitgeber beantragt werden. So wird Rechtssicherheit geschaffen, um bspw. bei Erwerbsminderung oder Arbeitslosigkeit trotz Beitragszahlung nicht „leer“ auszugehen.

Ausgestaltungsmöglichkeiten und bAV

Der Angehörige im Minijob

In der Praxis erfreut sich die Anstellung eines Angehörigen als sogenannten Minijobber (geringfügig Beschäftigter) hoher Beliebtheit. Dabei handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung mit einem geringfügigen Gehalt von maximal 556,00 EUR im Monat oder eine kurzfristige Beschäftigung von 3 Monaten oder insgesamt 70 Tagen (§ 8 SGB IV).

Seit dem 01.01.2013 besteht für alle geringfügig Beschäftigten eine Rentenversicherungspflicht, von der man sich auf Antrag

für die Dauer der Beschäftigung jedoch befreien lassen kann.

Die Anstellung im Minijob eröffnet sowohl dem Angehörigen als auch dem Unternehmensinhaber vielfältige, staatlich geförderte Vorsorgeperspektiven. So steht dem in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten Minijobber die steuerlich geförderte betriebliche Altersversorgung, bspw. in Form der Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung im ersten Arbeitsverhältnis, offen.

So profitiert der Unternehmensinhaber
Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge in Höhe von 13 Prozent in die gesetzliche Krankenversicherung (GKV), 15 Prozent in die gesetzliche Rentenversicherung (gRV) und zwei Prozent pauschale Lohnsteuer an das Finanzamt.

VORSICHT!
Der minijobbende Familienangehörige muss sich krankenversichern!

- Vorteile:
- / Betriebsausgabenabzug,
 - / Steuer- und sozialversicherungsfreie Beitragszahlung in eine betriebliche Altersversorgung (bAV) ohne Verlust des Minijob-Status,

- / Eigener Anspruch auf Riester-Förderung bei Beschäftigung des rentenversicherungspflichtigen Ehepartners.

So profitiert der Minijobber

Der angestellte rentenversicherungspflichtige Minijobber zahlt die Beitragsdifferenz von zzt. 3,6 Prozent in die gRV.

Vorteile:

- / Erwerb von vollwertigen Pflichtbeitrags- und Wartezeiten in der gRV mit Anspruch auf Erwerbsminderungsrente, Rehabilitationsleistungen und Übergangsgelder,
- / Anspruch auf Entgeltumwandlung in eine bAV ohne steuerliche Angemessenheitsprüfung,
- / Staatliche Förderung der privaten Altersvorsorge über Riester-Rente.

BEACHTEN:

Nach seiner Einführung im Jahr 2015 muss der **Mindestlohn** beachtet werden. Der Mindestlohn gilt auch für Arbeitnehmer in einem Minijob. Dieser beträgt seit dem 01.01.2025 12,82 EUR brutto je Stunde. Dieser wird auf Vorschlag der Mindestlohnkommission mit Wirkung zum 01.01.2026 angepasst. Entgegen dem tariflichen Mindestlohn bleibt eine Entgeltumwandlung beim gesetzlichen Mindestlohn unberücksichtigt.

Zusätzlich profitiert der Unternehmer und Minijobber davon, wenn eine **betriebliche Altersvorsorge** eingerichtet wird. Der Unternehmer kann die Beiträge für die Altersvorsorge wie auch den Lohn und die

Lohnnebenkosten als Betriebsausgaben geltend machen und wird damit durch die Steuersenkung mittelbar staatlich subventioniert. Der Minijobber profitiert von einer zusätzlichen Altersvorsorge. Vorteilhaft ist auch, dass Entgeltbestandteile, die für eine arbeitsrechtlich zulässige Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge verwendet werden, bis zu 322,00 EUR im Monat nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind. Wenn der Minijobber 794,00 EUR Bruttolohn erhält und davon 280,00 EUR sowie der Arbeitgeber 42,00 EUR (Zuschuss) in die Entgeltumwandlung einbringt, liegt

Bei der Festlegung des Entgeltumwandlungsbetrags ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen!

/ Beispiel: Der Angehörige im Minijob

Frau K. (35 Jahre) arbeitet im Unternehmen ihres Ehemannes mit einem Minijobgehalt von 556 EUR im Monat. Zunächst entscheidet sie sich, daraus 280 EUR in eine Direktversicherung umzuwandeln. Durch den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss fließt ein Gesamtversorgungsbeitrag in Höhe von 322 EUR in die zusätzliche Altersvorsorge. Nach mehreren Monaten wird die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit so weit angehoben, dass das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt wieder 556 EUR beträgt. Die Direktversicherung ist durch den Wegfall der Angemessenheitsprüfung steuerlich voll anerkannt und gleichzeitig behält Frau K. durch die Barlohnreduzierung alle Vorteile des Minijob-Status. Herr K. kann als Arbeitgeber die DV-Beiträge als Betriebsausgabe absetzen und so seine Lohnnebenkosten reduzieren.

Herr K.: Selbstständiger Unternehmer mit 100.000 EUR Jahreseinkommen
 Frau K.: Minijob mit 556 EUR Monatsgehalt
 Direktversicherung (DV) als Entgeltumwandlung mit 322 Euro Gesamtversorgungsbeitrag

	Mit Minijob und DV	Mit Minijob ohne DV	Ohne Minijob
Jahreseinkommen (brutto)	100.000,00 EUR	100.000,00 EUR	100.000,00 EUR
daraus Kosten p.a.			
– Minijobgehalt	6.672,00 EUR	6.672,00 EUR	0,00 EUR
– Lohnnebenkosten	2.001,60 EUR	2.001,60 EUR	0,00 EUR
– Direktversicherungsbeitrag für Frau K.	3.360,00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR
– Arbeitgeberzuschuss zur DV	504,00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR
zu versteuerndes Einkommen	87.462,40 EUR	91.326,40 EUR	100.000,00 EUR
Einkommensteuer (Splittingtabelle)	17.074,00 EUR	18.372,00 EUR	21.382,00 EUR
Nettoeinkommen			
– Herr K.	70.388,40 EUR	72.954,40 EUR	78.618,00 EUR
– Frau K. (556 EUR abzgl. 3,6 % gRV)	6.431,76 EUR	6.431,76 EUR	0,00 EUR
Einnahmen Familie K.			
– Nettoeinkommen	76.820,16 EUR	79.386,16 EUR	78.618,00 EUR
– Rentenanspruch von Frau K. aus gRV ab 67 p.a.	1.995,12 EUR	1.995,12 EUR	0,00 EUR
– Rentenanspruch von Frau K. aus DV ab 67 p.a.*	6.527,64 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR

* Tarif einer Vertragsgesellschaft des IPV. Leistungen beinhalten nicht garantierte Leistungen aus der Überschussbeteiligung.



/ Vom Mini- zum Midijob – der sogenannte Übergangsbereich

eine geringfügige Beschäftigung vor, weil das sozialversicherungspflichtige Entgelt (Bruttolohn abzüglich Beiträge zur Altersvorsorge zuzüglich Arbeitgeberzuschuss) 556,00 EUR nicht übersteigt.

Der Angehörige im Midijob (Beschäftigungsverhältnis im sogenannten Übergangsbereich)

Sie können Ihren Familienangehörigen auch im Übergangsbereich mit einem monatlichen Gehalt zwischen 556,01 EUR und 2.000 EUR beschäftigen. Die Dauer der sog. „Midijob“-Beschäftigung und die Arbeitsstunden pro Tag oder Woche spielen dabei keine Rolle. Ein Beschäftigungsverhältnis in Form eines Midijobs genießt, anders als der Minijob, vollen Sozialversicherungsschutz. Der Arbeitnehmer profitiert von günstigen Beiträgen, die nach einer besonderen Formel ermittelt werden. Seit 01.07.2019 berechnet die Rentenversicherung trotz der reduzierten Beiträge sogar den Rentenanspruch so, als seien die vollen Beiträge abgeführt worden. Zusätzlich können auch hier Steuer- und Sozialversicherungsvorteile der bAV von Arbeitnehmern und Arbeitgebern genutzt werden. Diese Form der Beschäftigung eignet sich insbesondere für den kindererziehenden Ehepartner, der einer Teilzeittätigkeit nachgehen möchte. Gerade hier entsteht eine Versorgungslücke, die durch den Abschluss staatlich geförderter, betrieblicher Vorsorgekonzepte geschlossen bzw.

/ Beispiel: Der Angehörige im Midijob

Maja Müller (verheiratet) arbeitet, während ihr 4-jähriger Sohn die Kita besucht, täglich 3 Stunden als Bürokauffrau im Architekturbüro ihres Vaters. Sie erhält dafür ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 800,00 EUR.

Vorteile für Maja Müller:

- / Anspruch auf Kranken- und Mutterschaftsgeld,
- / Beitragsfreie Kindermitversicherung*,
- / Anspruch auf Arbeitslosengeld,
- / Erwerb von vollwertigen Pflichtbeitrags- und Wartezeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung mit Anspruch auf Erwerbsminderungsrente, Reha-Leistungen und Übergangsgelder,
- / Anspruch auf Entgeltumwandlung in bAV ohne steuerliche Angemessenheitsprüfung,
- / Staatliche Förderung der privaten Altersvorsorge über Riester-Rente.

Die Besteuerung des Midijobs erfolgt nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (Steuerklassen, Freibeträge) des Arbeitnehmers.

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Monatliches Bruttogehalt	800,00 EUR	800,00 EUR
Steuer	0,00 EUR	0,00 EUR
Gesetzliche Rentenversicherung	88,87 EUR	31,43 EUR
Arbeitslosenversicherung	12,43 EUR	4,39 EUR
Gesetzliche Krankenversicherung	81,69 EUR	28,89 EUR
Soziale Pflegeversicherung	17,20 EUR	6,08 EUR
Arbeitgeberaufwand gesamt / Nettogehalt Arbeitnehmer	1.000,19 EUR	729,21 EUR

* Gilt, wenn die Voraussetzungen der Familienversicherung erfüllt sind (§ 10 Abs. 3 i. V. § 6 Abs. 6 und 7 SGB V).

verringert werden sollte. Der Vorteil der Umwandlung des Entgelts in die Altersvorsorge ist die damit einhergehende Steuerfreiheit (§ 3 Nr. 63 EStG). Möglich ist aber auch eine steuerliche Förderung über eine Riester-Rente. Ehepartner können ihren Förderstatus miteinander teilen. Auch der Unternehmerehegatte ist trotz oft fehlender Rentenversicherungspflicht mittelbar förderberechtigt. Er erhält die Grundzulage, wenn er den Sockelbeitrag von 60,00 EUR in einen eigenen Riester-Vertrag einzahlt.

Der Angehörige im regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis

Die unentgeltliche Mitarbeit von Angehörigen ist in vielen Familienbetrieben selbstverständlich. Dabei lohnt es sich durchaus für den Unternehmensinhaber wie auch für den Angehörigen, das Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungspflichtig zu gestalten. Werden die „Spielregeln“ eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses eingehalten, können sämtliche Vorteile der gesetzlichen, betrieblichen und privaten Vorsorgemöglichkeiten voll ausgeschöpft werden. So kann der Unternehmensinhaber als Arbeitgeber seinem Familienangehörigen sogar eine geförderte, firmenfinanzierte Betriebsrente aufbauen, wenn er dabei einige steuerliche Vorgaben beachtet.

So profitiert der Unternehmensinhaber

Der Unternehmensinhaber zahlt 7,3 Prozent (+ hälftiger Zusatzbeitragssatz) in die GKV, 9,3 Prozent in die gRV, 1,3 Prozent in die Arbeitslosenversicherung (ALV), 1,8 Prozent in die soziale Pflegeversiche-

rung (SPV)¹, 1,3 Prozent in die gesetzliche Unfallversicherung (GUV) und 0,15 Prozent Insolvenzumlage.

Vorteile:

- / Betriebsausgabenabzug,
- / Steuer- und sozialversicherungsfreie Beitragszahlung als Arbeitgeberleistung in eine bAV,
- / Eigener Anspruch auf Riester-Förderung bei Beschäftigung des Ehepartners.

So profitiert der Angestellte

Der angestellte Familienangehörige zahlt 7,3 Prozent (+ hälftiger Zusatzbeitragssatz) in die GKV, 9,3 Prozent in die gRV, 1,3 Prozent in die ALV, 1,8 Prozent in die SPV² (ggf. plus 0,6 Prozent Zuschlag für kinderlose Arbeitnehmer ab 23 Jahre; ggf. minus 0,25 Prozent ab dem 2. Kind unter 25 Jahren, max. 1,0 Prozent).

¹ Sachsen: 1,3 Prozent.
² Sachsen: 2,3 Prozent

Unser Tipp: Vorgaben zur steuerlichen Anerkennung der bAV beachten!

Angemessenheit der Versorgung: Eine dem mitarbeitenden Familienmitglied gewährte arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente muss dem **Grunde** und der **Höhe** nach angemessen sein.

/ Angemessenheit dem Grunde nach

Erhält der mitarbeitende Angehörige eine Zusage auf eine Betriebsrente, so sind familienfremde Arbeitnehmer mit gleichwertiger bzw. höherer Stellung ebenfalls zu versorgen.

/ Angemessenheit der Höhe nach

Die Versorgung der Angehörigen darf max. gleichwertig der Versorgung familienfremder Arbeitnehmer sein. Insgesamt darf sie im Fremdvergleich zu keinem überhöhten Gehalt (ortsüblich bzw. tariflich) führen. Die Summe aus gesetzlichen Renten und Betriebsrenten darf 75 Prozent des letzten Bruttogehaltes nicht übersteigen.

Bei Entgeltumwandlung entfällt die steuerliche Angemessenheitsprüfung!

Vorteile:

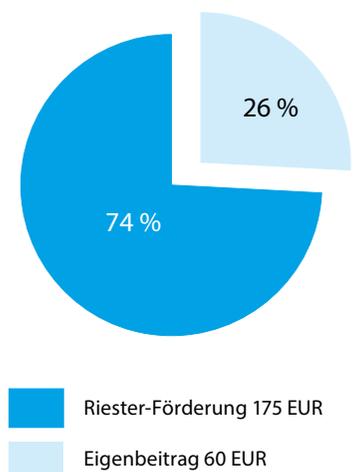
- / Eigene gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung mit Anspruch auf Kranken- und Mutterschaftsgeld,
- / Anspruch auf Arbeitslosengeld,
- / Anspruch auf Insolvenzgeld,
- / Erwerb von vollwertigen Pflichtbeitrags- und Wartezeiten in der GRV mit Anspruch auf Erwerbsminderungsrente, Reha-Leistungen und Übergangsgelder,
- / Anspruch auf Entgeltumwandlung in bAV ohne steuerliche Angemessenheitsprüfung,
- / Möglichkeit einer firmenfinanzierten Betriebsrente unter Beachtung steuerlicher Vorgaben

/ Beispiel: Der Angehörige im regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis

Schließt der versicherungspflichtige Ehepartner einen eigenen Riester-Vertrag ab, so hat auch der selbstständig tätige Ehepartner einen Anspruch auf staatliche Riester-Förderung.

Mit Zahlung des jährlichen Mindest-Eigenbeitrags in Höhe von 60 EUR kann sich der selbstständig tätige Ehepartner bis zu 175 EUR Grundzulage pro Jahr und ggf. für jedes Kind zusätzlich max. 300 EUR Kinderzulage (185 EUR für bis 2007 geborene Kinder, seit 01.01.2008) als Zuschuss in seinen Riester-Vertrag sichern.

So zieht der Selbstständige aus einer staatlichen Förderung Vorteile, die ihm ohne Anstellung seines Ehepartners nicht offen gestanden hätten.



	Minijob	Midijob (sog. Übergangsbereich)	Reguläres sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
Voraussetzungen	bis 556,00 EUR regelmäßiges Monatsgehalt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV)	Monatsgehalt liegt zwischen 556,01 und 2.000,00 EUR (§ 20 Abs. 2 SGB IV)	Monatsgehalt ab 2.000,01 EUR (§ 2 Abs. 2 SGB IV)
Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> / steuer- und abgabenfrei (bis auf gesetzliche Rentenversicherung (gRV), wenn keine Abwahl erfolgt) für Arbeitnehmer / Erwerb von vollwertigen Pflichtbeitrags- und Wartezeiten in der gRV mit Anspruch auf Erwerbsminderungsrente, Rehabilitationsleistungen und Übergangsgelder* / Befreiung von der grds. Rentenversicherungspflicht möglich / Pauschale Steuer trägt der Arbeitgeber und führt nicht zur Erhöhung der Gesamteinkünfte bei zusammenveranlagten Ehegatten / flexibler Einsatz des Minijobbers trotz festem Gehalt möglich / Anspruch auf Entgeltumwandlung in eine bAV* / staatliche Förderung der privaten Altersvorsorge über Riester-Rente* 	<ul style="list-style-type: none"> / voller Sozialversicherungsschutz mit für den AN abgesenkten SV-Beiträgen (insb. KV-Schutz) / gleiche Rechte wie Vollzeitkräfte (wie Krankengeld, Mutterschaftsgeld) / im Vergleich zum Minijob geringere sozialversicherungsrechtl. Abgaben für Arbeitgeber / Anspruch auf Entgeltumwandlung in eine bAV / staatliche Förderung der privaten Altersvorsorge über Riester-Rente 	<ul style="list-style-type: none"> / voller Einsatz des Familienangehörigen / hoher Betriebsausgabenabzug / voller Sozialversicherungsschutz / Anspruch auf Entgeltumwandlung in eine bAV / staatliche Förderung der privaten Altersvorsorge über Riester-Rente
Nachteile	<ul style="list-style-type: none"> / relativ teuer für den Arbeitgeber / grds. nur 1 Minijob zulässig / Prüfung der Einhaltung des Mindestlohns bei Vereinbarung einer max. Stundenanzahl / Arbeitnehmer hat keinen Krankenversicherungsschutz aus dem Minijob 	<ul style="list-style-type: none"> / komplexer in der Abrechnung 	<ul style="list-style-type: none"> / teuer für den Arbeitgeber / relativ hohe Abgabenbelastung für den Arbeitnehmer
Für wen geeignet?	<ul style="list-style-type: none"> / aushelfende Kinder, die ihr Taschengeld aufbessern wollen / studierende Kinder, die Arbeitserfahrung sammeln und hinzuverdienen wollen / Eltern in regulärer Altersrente, die ihre Renteneinkünfte aufbessern wollen und/oder eine Aufgabe brauchen / Ehepartner mit Familien-Krankenversicherungsschutz und geringem Tätigkeitsumfang 	<ul style="list-style-type: none"> / kindererziehende Ehegatten in Teilzeittätigkeit (mit weiterem Kinderwunsch oder ohne die Möglichkeit der Familienversicherung beim Ehepartner) / ggf. Kinder in beschäftigungslosen Zeiten für vollen Versicherungsschutz mit wenig Kosten- und Arbeitseinsatz 	<ul style="list-style-type: none"> / Nachfolgekandidaten, die voll mitarbeiten wollen / mitarbeitende Ehegatten, die vollen SV-Schutz anstreben und eine Vollzeittätigkeit ausüben wollen (bspw. nach Auszug der Kinder) / volljährige Kinder im Ausbildungsverhältnis und nach der Lehrzeit

* Sofern kein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht gestellt wurde

Impressum

Herausgeber:
Industrie-Pensions-Verein e.V.
Niederwallstr. 10, 10117 Berlin
Tel. 030 206732-0
info@ipv.de / www.ipv.de

verantwortlich für den Herausgeber:
Wolfgang Peters, peters@ipv.de

Alle Rechte vorbehalten. Ohne Genehmigung des Herausgebers sind die Aufnahme in Datenbanken, der Nachdruck und die Vervielfältigungen nicht gestattet.

[Alle weiteren Publikationen des IPV können Sie unter publikation@ipv.de anfordern.](mailto:unterpublikation@ipv.de)

Bildnachweis:
S. 1: © goodluz/shutterstock.com
S. 4: © FrankHH/shutterstock.com

Stand: Mai 2025