

VERTRAGSBEDINGUNGEN FÜR GERINGFÜGIG ENTLOHNTE ODER KURZFRISTIG BESCHÄFTIGTE

FILIALE: _____
(ODER ABTEILUNG)

**! BITTE VOLLSTÄNDIG UND IN DRUCKBUCHSTABEN AUSFÜLLEN!
ÄNDERUNGEN BITTE UMGEHEND MITTEILEN!**



! PASSBILD NICHT VERGESSEN!

Bitte unbedingt Passbild beilegen (hier anheften)!
Wir werden dieses nach der Eingabe des Personalbogens wieder an Sie zurück geben!

1) ANGABEN ZUR PERSON

Name, Vorname: _____

Anschrift: _____

Telefon: _____ Handy: _____

E-Mail: _____

Renten-/Sozialversicherungsnr.:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Geburtsname: _____

Geschlecht: weiblich männlich

Geburtsdatum, Geburtsort: _____

Schulbildung/Beruf: _____

Persönliche Identifikationsnummer:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Finanzamt: _____

Konfession: _____ Steuerklasse: _____

Staatsangehörigkeit: _____

Bankverbindung: _____

Name der Bank: _____

Konto-Nr.: _____ BLZ: _____

IBAN: _____ BIC: _____

2) STATUS BEI BEGINN DER BESCHÄFTIGUNG

<input type="checkbox"/> Schüler(in)	<input type="checkbox"/> Selbständige(r)
<input type="checkbox"/> Student(in)	<input type="checkbox"/> Beschäftigungslose(r); Arbeitslose(r) ***
<input type="checkbox"/> Auszubildende(r)	<input type="checkbox"/> Arbeitssuchende(r) ***
<input type="checkbox"/> Schulentlassene(r) mit Berufsausbildungsabsicht	<input type="checkbox"/> Ausbildungssuchende(r)***
<input type="checkbox"/> Schulentlassene(r) mit Studienabsicht**	<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer(in) in der Elternzeit
<input type="checkbox"/> Praktikant(in)	<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer(in) im unbezahlten Urlaub
<input type="checkbox"/> Bundesfreiwilligendienst-/ Freiwillige(r)/ Wehrdienstleistende(r)	<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer(in)
<input type="checkbox"/> Sonstige (bitte beschreiben, wie z.B. "Hausfrau"/"Hausmann"): _____	<input type="checkbox"/> Rentner(in); Art der Rente: _____
	<input type="checkbox"/> Beamtin/Beamter

** zum nächstmöglichen Zeitpunkt
*** mit und ohne Leistungsbezug

VERTRAGSBEDINGUNGEN

2.1) VERTRAGSBEDINGUNGEN

Beschäftigung als _____

Beginn der Aushilfstätigkeit _____

Ende der Aushilfstätigkeit _____

Einsatzort _____

Vergütung: _____ € / Stunde

Arbeitszeit: max. _____ Stunden / Monat; auf Abruf

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, innerhalb derer das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann! Danach gelten für beide Parteien die gesetzlichen Kündigungsfristen gleichermaßen!

3) ANGABEN ZUR KRANKENVERSICHERUNG

Ich bin in der privaten Krankenversicherung versichert

Ich bin in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert

Nein

Art der Versicherung:

Eigene Mitgliedschaft

Familienversicherung

Name der Krankenkasse _____

4) WEITERE BESCHÄFTIGUNGEN

A) FÜR GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGTE (450-EURO-MINIJOBBER):

Es besteht / bestehen derzeit ein oder mehrere Beschäftigungsverhältnis(se) bei (einem) anderen Arbeitgeber(n)

nein

ja, ich übe derzeit folgende Beschäftigungen aus:

Beschäftigungsbeginn	Arbeitgeber mit Adresse*	Die weitere Beschäftigung ist
1.		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> mit Eigenanteil zur RV <input type="checkbox"/> ohne Eigenanteil zur RV <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt
2.		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> mit Eigenanteil zur RV <input type="checkbox"/> ohne Eigenanteil zur RV <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt

* Angabe freiwillig

WICHTIGER HINWEIS!

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 450€ nicht übersteigt. Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung muss unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung bzw. gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen (siehe 5.). Der Arbeitnehmer hat aber die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zu beantragen und somit von der Zahlung des Eigenanteils zur Rentenversicherung Abstand zu nehmen. Sofern neben einer mehr als geringfügig entlohnten (Haupt-)Beschäftigung nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, wird die (Haupt-)Beschäftigung nicht mit der geringfügig entlohnten Beschäftigung zusammengerechnet. In diesen Fällen ist die geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Krankenversicherung versicherungsfrei und je nach Sachverhalt in der Rentenversicherung versicherungsfrei, versiche-

VERTRAGSBEDINGUNGEN

rungspflichtig oder von der Versicherungspflicht befreit. Jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung wird in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist nach den allgemeinen – für mehr als geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer geltenden – Regeln versicherungs- und beitragspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung werden nicht geringfügige versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigungen und geringfügig entlohnte Beschäftigungen nicht zusammengerechnet, so dass die geringfügig entlohnten Beschäftigungen generell versicherungsfrei bleiben.

Wenn keine mehr als geringfügig entlohnte (Haupt) Beschäftigung vorliegt, ergibt sich bei Addition der Bruttoarbeitsentgelte aus der/den bereits ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung(en) und der von diesem Fragebogen betroffenen (neuen) geringfügig entlohnten Beschäftigung ein Betrag, der regelmäßig 450€ im Monat übersteigt.

nein

ja

ANMERKUNG:

Ergibt die Addition der Bruttoarbeitsentgelte, dass monatlich regelmäßig 450€ nicht überschritten werden, ist der Arbeitnehmer, sofern er von seinem Befreiungsrecht in der Rentenversicherung Gebrauch macht, beitragsfrei in allen Zweigen der Sozialversicherung.

B) FÜR KURZFRISTIG BESCHÄFTIGTE:

Im laufenden Kalenderjahr habe ich bereits eine/mehrere befristete Beschäftigung(en) ausgeübt oder war als Beschäftigungslose(r) arbeits- bzw. ausbildungssuchend gemeldet (vgl. Anmerkung).

nein

ja

Beginn und Ende der Beschäftigung/Meldung als Arbeits- bzw. Ausbildungssuchende(r)	Tatsächliche Arbeitstage in diesem Zeitraum	Arbeitgeber mit Adresse*
1.		
2.		

* Angabe freiwillig

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.

C) BESCHÄFTIGUNGEN BZW. SELBSTSTÄNDIGE TÄTIGKEIT IM AUSLAND:

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

nein

ja. Ich übe derzeit folgende Beschäftigungen/Tätigkeiten im Ausland aus (vorliegende Bescheinigung A1 ist beigefügt):

Beginn und Ende der Beschäftigung bzw. Tätigkeit	Arbeitgeber mit Adresse* bzw. Tätigkeitsort
1.	
2.	

* Angabe freiwillig

5) 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 (2015: 18,7 %). 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 versichere, dass die vorstehenden Angaben der Wahrheit entsprechen. Ich verpflichte mich, meinem Arbeitgeber alle Änderungen, insbesondere die Aufnahme weiterer Beschäftigungen, unverzüglich mitzuteilen.“

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer (bei Minderjährigen zusätzlich Unterschrift des gesetzl. Vertreters)

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

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 (§ 280 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 Bundesfreiwilligendienst- oder Freiwilliger 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 vom 12. November 2014 und der Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit unter www.minijob-zentrale.de.

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).

ZUSATZBLATT BEI ÄNDERUNGEN

! DIESES ZUSATZBLATT IST FÜR IHRE UNTERLAGEN GEDACHT! BITTE GEBEN SIE DIESES BEI ENTSPRECHENDEN ÄNDERUNGEN AUSGEFÜLLT AN UNS ZURÜCK!

 **ÄNDERUNGEN ZUR PERSON**

 **ÄNDERUNGEN ZUR BESCHÄFTIGUNG**

 **ÄNDERUNGEN ZUR KRANKENVERSICHERUNG**

 **SONSTIGE ÄNDERUNGEN**



ANLAGE

FILIALE: _____
(ODER ABTEILUNG)

ANTRAG AUF BEFREIUNG VON DER RENTENVERSICHERUNGSPFLICHT BEI EINER GERINGFÜGIG ENTLOHNTEN BESCHÄFTIGUNG NACH § 6 ABS. 1B SOZIALGESETZBUCH SECHSTES BUCH (SGB VI)

! BITTE VOLLSTÄNDIG UND IN DRUCKBUCHSTABEN AUSFÜLLEN!

Arbeitnehmer:

Herr Frau

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
(bei Minderjährigen zusätzlich Unterschrift d. gesetzlichen Vertreters)

Name des gesetzl. Vertreters

Arbeitgeber:

Name

Betriebsnummer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Der Befreiungsantrag ist am

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

bei mir eingegangen.

Die Befreiung wirkt ab

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

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Hinweis für den Arbeitgeber:
Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Abs. 2 Nr. 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

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 3,7 % (bzw. 13,7 % bei geringfügig entlohnungen Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 % bei geringfügig entlohnungen Beschäftigungen im gewerblichen Bereich/bzw. 5 % bei solchen in Privathaushalten) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,7 %. 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.

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 entlohnte 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 % (bzw. 5 % 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.

Dauer der Verzichtserklärung

Die Aufstockung gilt für die gesamte Dauer des Minijobs und ist unwiderruflich. Nach Aufnahme eines neuen Minijobs, mit einem Beschäftigungsbeginn bis zum 31. Dezember 2012, muss der Arbeitnehmer seinen Verzicht auf die Versicherungsfreiheit dem (neuen) Arbeitgeber gegenüber erneut schriftlich erklären. Dies gilt auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige anschließt. Wird die erneute Beschäftigung erst ab dem 1. Januar 2013 aufgenommen, unterliegt diese aufgrund von Gesetzesänderungen direkt der Rentenversicherungspflicht, der Abgabe einer Verzichtserklärung bedarf es dann nicht mehr.

Übt ein Arbeitnehmer mehrere Minijobs zeitgleich nebeneinander aus - und sei es nur für einen Tag - so gilt die Aufstockung einheitlich für alle Beschäftigungen. Sie bezieht sich selbst auf solche Minijobs, die eventuell später aufgenommen werden. Die Aufstockung wird erst unwirksam, wenn kein Minijob mehr ausgeübt wird. Der Arbeitnehmer muss daher alle Arbeitgeber über die Aufstockung informieren.

Bei Minijobbern, die sich vor dem Bezug einer Altersvollrente für die Aufstockung entschieden haben, endet das Recht zur Aufstockung mit dem Tag vor dem Rentenbeginn.

Beitragszahlung und Meldung zur Sozialversicherung

Für den Arbeitgeber hat die Verzichtserklärung des Minijobbers keine finanziellen Auswirkungen. Er zahlt weiterhin nur Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung von 15 Prozent bzw. 5 Prozent (bei Minijobs in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts.

Der Eigenanteil des Minijobbers beträgt 3,9 Prozent bzw. 13,9 Prozent (bei Minijobs in Privathaushalten). Das ist der Differenzbetrag zwischen dem vollen Beitragssatz zur Rentenversicherung von 18,9 Prozent und dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers in Höhe von 15 Prozent bzw. 5 Prozent (bei Minijobs in Privathaushalten). Liegt das Entgelt des Beschäftigten in seinem Minijob oder in mehreren nebeneinander ausgeübten Minijobs zusammen unter 175 Euro, ist der Gesamtbeitrag mindestens von 175 Euro zu berechnen. Er beträgt damit monatlich wenigstens 33,08 Euro (18,9 Prozent von 175 Euro). Der Arbeitgeber trägt seinen Anteil nur vom tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt, während der Minijobber den Rest bis zu dem Mindestbeitrag von 33,08 Euro aufzubringen hat.