



Personalfragebogen

für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte

1. Persönliche Angaben

Name, Vorname:

Anschrift:

Telefon:

Steueridentifikationsnummer:

Name der Bank:

IBAN:

Sozialversicherungsnummer:

Geburtsname:

Geburtsdatum, Geburtsort:

Geschlecht: weiblich männlich divers Staatsangehörigkeit:

2. Status bei Beginn der Beschäftigung

Schüler*in

Selbstständige*r

Student*in

Arbeitnehmer*in mit sozialversicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung

Schulentlassene*r mit Berufsausbildungsabsicht

Arbeitnehmer*in im unbezahlten Urlaub aufgrund der Hauptbeschäftigung

Schulentlassene*r mit Studienabsicht**

Schulentlassene*r mit Freiwilligendienstabsicht***

Arbeitnehmer*in in der Elternzeit aufgrund der Hauptbeschäftigung

Beschäftigungslose*r Arbeit-/
Ausbildungssuchende*r ****

Altersvollrentner*in vor Erreichen der Regelaltersgrenze

Freiwilligendienstleistende*r****

Altersvollrentner*in nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Praktikant*in

Versorgungsempfänger*in nach Erreichen einer Altersgrenze

Beamtin/Beamter

Stipendiat*in Stipendiengeber:

(Bitte Nachweis beifügen)

Sonstige:

Angaben über die Meldung als Arbeit- oder Ausbildungssuchende*r:

Sind Sie zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses beschäftigungslos und bei der Agentur für Arbeit arbeit- oder ausbildungssuchend gemeldet?

ja, bei der Agentur für Arbeit in

mit Leistungsbezug

ohne Leistungsbezug

nein

** Zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

*** Freiwilligendienste sind z. B. der Bundesfreiwilligendienst, der freiwillige Wehrdienst, das freiwillige soziale oder ökologische Jahr.

**** Bitte die weiteren Angaben über die Meldung als Arbeit- oder Ausbildungssuchende*r ausfüllen.

3. Angaben zur gesetzlichen Krankenversicherung

Ich bin in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert.

nein (ein Nachweis über die bestehende private Krankenversicherung ist beigelegt)*

ja, bei (Krankenkasse):

Art der Versicherung: Eigene Mitgliedschaft Familienversicherung

*Hinweis für den Arbeitgeber: Der Nachweis ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

4. Weitere Beschäftigungen

a) für geringfügig entlohnte Beschäftigte:

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

nein

ja. Ich übe derzeit folgende Beschäftigungen aus:

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

* Angabe freiwillig

Anmerkung: Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 520 € nicht übersteigt. Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung muss unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung bzw. gemeinsam mit der/dem Arbeitnehmer*in Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen (siehe 5.). Die/der Arbeitnehmer*in 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, versicherungspflichtig 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*innen 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 520 € im Monat übersteigt.

nein

ja

Anmerkung: Ergibt die Addition der Bruttoarbeitsentgelte, dass monatlich regelmäßig 520 € nicht überschritten werden, ist die/der Arbeitnehmer*in, sofern sie/er von seinem Befreiungsrecht in der Rentenversicherung Gebrauch macht, beitragsfrei in allen Zweigen der Sozialversicherung.

b) für kurzfristig Beschäftigte (kurzfristiger Minijobber*innen):

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

nein

ja:

Beginn und Ende der Beschäftigung/Meldung als Arbeit- bzw. Ausbildungsuchende*r	Monatliches Arbeitsentgelt	Tatsächliche Arbeitstage in diesem Zeitraum	Arbeitgeber mit Adresse* bzw. zuständige Arbeitsagentur
1.	<input type="checkbox"/> größer als 520 Euro		
2.	<input type="checkbox"/> größer als 520 Euro		

Anmerkung: Eine kurzfristige – für die/den Arbeitnehmer*in 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 520 Euro im Monat übersteigt. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr sind zusammenzurechnen.

c) Beschäftigungen bzw. selbstständige Tätigkeiten 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 beigelegt):

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

d) Beschäftigungsverhältnisse an der Universität Bielefeld:

Ich bin aktuell als Hilfskraft an der Universität Bielefeld beschäftigt:

nein

ja

Ich war bis zu 4 Wochen vor dem Einstellungsdatum als geringf. o. kurzfr. Beschäftigte*r an der Universität Bielefeld beschäftigt:

nein

ja

Ich bin aktuell als geringf. o. kurzfr. Beschäftigte*r an der Universität Bielefeld beschäftigt:

nein

ja

Ich bin aktuell als Lehrbeauftragte*r an der Universität Bielefeld beschäftigt:

nein

ja

5. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Die/der Arbeitnehmer*in 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 %. Die/der Arbeitnehmer*in trägt die Differenz zum vollen Beitragssatz in der Rentenversicherung (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*in nach Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. Versorgungsempfänger*in nach Erreichen einer Altersgrenze und rentenversicherungsfrei. Eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ist deshalb nicht erforderlich.

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*in)

(bei Minderjährigen zusätzlich Unterschrift d. gesetzlichen Vertretenden)

Erläuterungen

zur Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte

Allgemeines

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, jeder*n Arbeitnehmer*in 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. Die/der Arbeitnehmer*in ist 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 die/der Arbeitnehmer*in diese Auskünfte nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig oder legt sie/er die entsprechenden Unterlagen nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vor, begeht sie/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 der/des Arbeitnehmers*in vornehmen kann. Dazu dient diese Checkliste. Sie ist ein Leitfaden zur Abfrage von Angaben, die die Feststellung von Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit der/des Arbeitnehmers*in 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 der/des Arbeitnehmers*in durch entsprechende Nachweise (z. B. Immatrikulationsbescheinigung) belegt und durch ihre/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 der/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 der Universität bzw. als Nachweis bei einer Überprüfung durch die Sozialversicherung (Betriebsprüfung).

zu 2.

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

1. Schüler*innen sind grundsätzlich in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB III).
2. Bei Studierenden 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 520 € 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.

zu 3.

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

zu 4.

Die Pflicht der/der Arbeitnehmer*in, 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 der/der Arbeitnehmer*in 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 die/der Arbeitnehmer*in 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 die/den Arbeitnehmer*in 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

Die/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*e Arbeitnehmer*in nebeneinander mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die trotz Zusammenrechnung 520 € nicht überschreiten, kann die/der Arbeitnehmer*in nur einheitlich die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen. Die einem Arbeitgeber gegenüber beantragte Befreiung gilt zugleich für die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse. Die/der Arbeitnehmer muss die Arbeitgeber, bei denen er gleichzeitig beschäftigt ist, über den Befreiungsantrag informieren.

Altersvollrentner*innen nach Erreichen der Regelaltersgrenze und Versorgungsbezieher*innen 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.

Anlage

Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Allgemeines

Seit dem 1. Januar 2013 unterliegen Arbeitnehmer*innen, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung 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 entlohnnten Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 % bei geringfügig entlohnnten Beschäftigungen 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 die/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 die/den Arbeitnehmer*in 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 die/der Arbeitnehmer*in von ihr befreien lassen. Hierzu muss sie/er ihrem/seinem Arbeitgeber - möglichst mit dem beiliegenden Formular - schriftlich mitteilen, dass sie/er die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünscht. Übt die/der Arbeitnehmer*in mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen gestellt werden. Über den Befreiungsantrag hat die/der Arbeitnehmer*in alle weiteren - auch zukünftige - Arbeitgeber zu informieren, bei denen sie/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 die/den Arbeitnehmer*in entfällt hierbei. Dies hat zur Folge, dass die/der Arbeitnehmer*in 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*e Arbeitnehmer*in 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.

