

Checkliste*

für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte



Bitte beachten Sie:

Die Checkliste dient als *interne* Arbeitshilfe für Unternehmen, um eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung vornehmen zu können. Zur Mitteilung der hierfür notwendigen Angaben sind Sie gesetzlich verpflichtet. Bitte reichen Sie die Checkliste deshalb ausgefüllt bei Ihrem Arbeitgeber ein. Bei Fragen zu den einzelnen Abfragefeldern wenden Sie sich bitte an Ihren Arbeitgeber. Grundsätzliche Fragen zur geringfügigen Beschäftigung beantwortet die Minijob-Zentrale.

1. Persönliche Angaben

Name, Vorname:

Anschrift:

Telefon:

Steueridentifikationsnummer:

Name der Bank:

IBAN:

Rentenversicherungsnummer:

Falls keine Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann:

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*** | ☐ Arbeitnehmer(in) in der Elternzeit aufgrund der Hauptbeschäftigung |
| ☐ Schulentlassene(r) mit Freiwilligendienstabsicht**** | ☐ Altersvollrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze |
| ☐ Beschäftigungsloser Arbeit-/Ausbildung-suchende(r)***** | ☐ Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze |
| ☐ Freiwilligendienstleistender**** | ☐ Versorgungsempfänger nach Erreichen einer Altersgrenze |
| ☐ Praktikant(in) | ☐ Sonstige: |
| ☐ Beamtin/Beamter | |

Angaben über die Meldung als Arbeit- oder Ausbildungsuchender:

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

- ☐ ja, bei der Agentur für Arbeit in
- ☐ mit Leistungsbezug ☐ ohne Leistungsbezug
- ☐ nein

* Die erforderlichen Angaben können nach Aufruf des Dokuments am PC eingetragen, abgespeichert und ausgedruckt werden.

** Als Schüler gilt jemand für die Dauer des Besuchs allgemeinbildender Schulen (Hauptschulen, Schularten mit mehreren Bildungsgängen, Realschulen, Gymnasien, integrierte Gesamtschulen, freie Waldorfschulen, Förderschulen)

*** Zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Als ordentlich Studierende zählen auch Besucher einer Fachschule oder Berufsfachschule.

**** 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 Ausbildungsuchender 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.		☐ 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

* Angabe freiwillig

Anmerkung: Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 603 € nicht übersteigt. Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohten 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 entlohten (Haupt-) Beschäftigung nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, wird die (Haupt-)Beschäftigung nicht mit der geringfügig entlohten 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 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 entlohten 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 entlohten Beschäftigung(en) und der von diesem Fragebogen betroffenen (neuen) geringfügig entlohten Beschäftigung ein Betrag, der regelmäßig 603 € im Monat übersteigt.

☐ nein

☐ ja

Anmerkung: Ergibt die Addition der Bruttoarbeitsentgelte, dass monatlich regelmäßig 603 € 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 (kurzfristiger Minijobber):

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.	☐ größer als 603 Euro		
2.	☐ größer als 603 Euro		

Anmerkung: Eine kurzfristige – für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber sozialabgabenfreie – Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf drei Monate oder 70 Arbeitstage (15 Wochen oder 90 Arbeitstage in landwirtschaftlichen Betrieben) 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 603 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 beige-fügt):

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

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 (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.

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 d. gesetzlichen Vertreters)

Anlage

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohten Beschäftigung nach § 6 Abs. 1b Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI)

Arbeitnehmer/-in:

Name: _____

Vorname: _____

Rentenversicherungsnummer:

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

Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohten 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 entlohten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine Rücknahme ist nicht möglich. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber/-innen, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

(Ort, Datum)

(Unterschrift der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers bzw. bei Minderjährigen Unterschrift der gesetzlichen Vertreterin/des gesetzlichen Vertreters)

Arbeitgeber/-in:

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 der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers)

Hinweis für den Arbeitgeber:

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Abs. 2 Nr. 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und nicht an die Minijob-Zentrale zu senden.

Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

(Bei Anwendung des Musters ist zu prüfen, welche Vertragsbestimmungen übernommen werden wollen.
Gegebenenfalls sind Anpassungen und Ergänzungen zu empfehlen.)

Zwischen

Vorname und Name des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin: _____ ,

Anschrift: _____

- nachfolgend „Arbeitgeber oder Arbeitgeberin“ genannt -

und

Vorname und Name des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin: _____ ,

Anschrift: _____

- nachfolgend „Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin“ genannt -

wird nachfolgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____

§ 2 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin wird als _____ eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

Arbeitsort: _____

(2) Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann den dem Arbeitnehmer zugewiesenen Aufgabenbereich je nach den geschäftlichen Erfordernissen ergänzen oder auch ändern. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet sich darüber hinaus, vorübergehend auch in anderen Betriebsstätten des Arbeitgebers tätig zu sein. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin und des Arbeitnehmers zumutbar ist. Der Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin auf die Vergütung nach Maßgabe des § 4 dieses Vertrages bleibt hiervon unberührt.

(3) Soweit es die betrieblichen Abläufe verbessert, hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin grundsätzlich einen Anspruch auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und kann hierzu freigestellt werden.

§ 3 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Wochenstunden an _____ Tagen zu je _____ Stunden, und zwar jeweils am _____, am _____ und am _____.
- (2) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.
- (3) Ruhepausen und Ruhezeiten und bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen der Schichtänderung werden unter Abwägung der Interessen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin und des Arbeitnehmers abgestimmt.

§ 4 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erhält eine monatliche (Brutto-) Vergütung/einen Stundenlohn von _____ Euro.
- (2) Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird auf das von dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin benannte Konto überwiesen.
- Geldinstitut: _____
- IBAN: _____
- (3) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ist darauf hingewiesen worden, dass er/sie auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreit werden kann. Der schriftliche oder elektronische Befreiungsantrag ist dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu übergeben (§ 6 Abs. 1b Sozialgesetzbuch Sechstes Buch - SGB VI). Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ist bekannt, dass ein entsprechender Verzicht nur mit Wirkung für die Zukunft und bei Ausübung von mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nur einheitlich erklärt werden kann und diese Erklärung den Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigungen bindet.

§ 5 Sonderzuwendungen

- (1) Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zahlt folgende Sonderzuwendungen (z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) in den Monaten _____ in Höhe von _____ Euro.

§ 6 Erholungsurlaub^{*)}

- (1) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von _____ Arbeitstagen. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs richten sich nach den betrieblichen Notwendigkeiten und Möglichkeiten unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin.
- (2) Im Übrigen gelten ergänzend die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

^{*)} Als Werktage gelten die Tage Montag bis Samstag. Bei Teilzeitarbeitnehmern oder Teilzeitarbeiterinnen, die nur einzelne Tage in der Woche arbeiten, werden die arbeitsfreien Tage bei der Feststellung des Urlaubsanspruchs mitgerechnet. Nimmt der Teilzeitarbeiter nur einzelne Tage als Urlaub, wird der Urlaubsanspruch im gleichen Umfang gekürzt, wie die Arbeitszeit des Teilzeitarbeitnehmers gegenüber der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft vermindert ist.

Beispiel: $\frac{2 \text{ (individuelle Arbeitstage pro Woche)} \times 24 \text{ (Urlaubsanspruch in Werktagen)}}{\text{dividiert durch } 6 \text{ (übliche Arbeitstage; Montag bis Samstag)}}$ gleich 8 Urlaubstage

§ 7 Arbeitsverhinderung

- (1) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich – noch vor Dienstbeginn – dem Arbeitgeber unter Benennung der voraussichtlichen Verhinderungsdauer, ggf. telefonisch, mitzuteilen.
- (2) Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin unverzüglich, spätestens jedoch nach Ablauf des dritten Kalendertages, die ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, ggf. telefonisch, mitzuteilen. Dauert die Krankheit länger an als vom Arzt festgestellt, so ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin unverzüglich dazu verpflichtet, das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit vom Arzt feststellen zu lassen und mitzuteilen.
- (3) Diese Feststellungspflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist berechtigt, die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit früher zu verlangen.
- (4) Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zahlt im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit für sechs Wochen das regelmäßige Arbeitsentgelt weiter (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall).
- (5) Im Übrigen gelten für den Krankheitsfall die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 8 Einstellungsfragebogen

Der als Anlage beigefügte Einstellungsfragebogen ist Bestandteil dieses Vertrages. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin versichert die Vollständigkeit und Richtigkeit der gemachten Angaben.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm/ihr im Rahmen oder aus Anlass seiner/ihrer Tätigkeit in der Firma bekannt geworden sind oder werden auch nach seinem/ihrer Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren.

§ 10 Weitere Beschäftigungen

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig von der Höhe des Verdienstes oder des zeitlichen Umfangs.

§ 11 Kündigungsfristen

- (1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit eingegangen.

Das Arbeitsverhältnis wird für die Dauer bis zum _____ abgeschlossen. Nach Ablauf dieser Befristung endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn nicht bis zu diesem Zeitpunkt eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird.

Die ersten ____ Monate, also die Zeit bis zum _____, gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB) gekündigt werden.

- (2) Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Firma aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin.
- (3) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.
- (4) Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- (5) Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung auf Resturlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen.
- (6) Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin steht gegen jede Form der Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Kündigungsschutzklage zu. Diese muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. Andernfalls wird die Kündigung wirksam. Ein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung einer Abfindung besteht regelmäßig nicht.

§ 12 Vertragsänderungen und Nebenabreden

- (1) Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung.
- (2) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.
- (3) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

_____, den _____

(Unterschrift des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin)

(Unterschrift des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin bzw.
bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters)

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin bestätigt hiermit, eine Kopie des Arbeitsvertrags erhalten zu haben.

(Ort und Datum)

(Unterschrift des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin bzw.
bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters)

Anlage

Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Allgemeines

Arbeitnehmer/-innen, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich auf 3,6 Prozent (bzw. 13,6 Prozent bei geringfügig entlohnnten Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnnten 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 Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist.

Vorteile der vollen Beitragszahlung zur Rentenversicherung

Die Vorteile der Versicherungspflicht für den/die 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 Rechtsanspruch 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/die Arbeitnehmer/-in und gegebenenfalls sogar den/die Ehepartner/-in.

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/die Arbeitnehmer/-in von ihr befreien lassen. Hierzu ist der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber - möglichst mit dem beiliegenden Formular - schriftlich mitzuteilen, dass die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung gewünscht ist. Übt der/die 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 der/die Arbeitnehmer/-in 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 bei der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der/die Arbeitgeber/-in 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/die Arbeitgeber/-in den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Die Zahlung eines Eigenanteils durch den/die Arbeitnehmer/-in entfällt hierbei. Dies hat zur Folge, dass der/die 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 Auskunft- 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

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 603 € 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 (15 Wochen oder 90 Arbeitstage in landwirtschaftlichen Betrieben) 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 einen geringfügig entlohnten Beschäftigten sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung nur dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist (Pflicht-, Familien- oder freiwillige Versicherung). Besteht eine private Krankenversicherung, ist von dem Arbeitnehmer ein entsprechender Nachweis vorzulegen. Der Arbeitgeber hat den Nachweis über die private Krankenversicherung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

zu 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 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 des Arbeitnehmers 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 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 dem Arbeitgeber weder Vorsatz noch grobe Fahrlässigkeit vorgeworfen wird.

Sofern durch den Arbeitnehmer 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. Wohnt 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

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 Arbeitnehmer nebeneinander mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die trotz Zusammenrechnung 603 € nicht überschreiten, kann der Arbeitnehmer nur einheitlich die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen. Die einem Arbeitgeber gegenüber beantragte Befreiung gilt zugleich für die weiteren geringfügig entlohten Beschäftigungsverhältnisse. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitgeber, bei denen er gleichzeitig beschäftigt ist, über den Befreiungsantrag informieren.

Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze und Versorgungsbezieher 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 entlohten Beschäftigung ausgeübt, sind aufgrund der differenziert zu betrachtenden versicherungsrechtlichen Beurteilung die Ausführungen der Minijob-Zentrale unter www.minijob-zentrale.de zu beachten.