

Personalfragebogen

(grau hinterlegte Felder sind bitte vom Arbeitgeber auszufüllen)

FIRMA:


Angaben für neue Mitarbeitende

(Minijob/geringfügig Beschäftigte, kurzfristig Beschäftigte)

Persönliche Angaben

Familienname		Vorname	
Geburtsname*		Geburtsort*/Geburtsland*	
Straße und Hausnummer (incl. Anschriftenzusatz)		Postleitzahl/Ort	
Geburtsdatum		<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> divers <input type="checkbox"/> unbestimmt
Staatsangehörigkeit		Familienstand	Schwerbehindert <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja
Identifikationsnummer		Sozialversicherungsnummer (SV-Ausweis)	
Kontonummer (IBAN)		<input type="checkbox"/> Barzahlung	Bankleitzahl (BIC)

*Bitte unbedingt angeben, falls noch keine Sozialversicherungsnummer erteilt wurde.

Beschäftigung

Ausgeübte Tätigkeit	Urlaubsanspruch	Wöchentliche Arbeitszeit	Verteilung wöchentliche Arbeitszeit (Stunden pro Woche)					
			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigungsbeginn	Befristung des Arbeitsverhältnisses		das Arbeitsverhältnis ist befristet zum:			Ersteintrittsdatum (in das Unternehmen)		
	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja							
Höchster Schulabschluss	<input type="checkbox"/> ohne Schulabschluss <input type="checkbox"/> Haupt-/Volksschulabschluss <input type="checkbox"/> Mittlere Reife/gleichwertiger Abschluss <input type="checkbox"/> Abitur/Fachabitur		Höchste Berufsausbildung		<input type="checkbox"/> ohne beruflichen Ausbildungsabschluss <input type="checkbox"/> Anerkannte Berufsausbildung <input type="checkbox"/> Meister/Techniker/ gleichwertiger Fachschulabschluss <input type="checkbox"/> Bachelor <input type="checkbox"/> Diplom/Magister/Master/Staatsexamen <input type="checkbox"/> Promotion			

 Ist diese Tätigkeit Ihre Hauptbeschäftigung? ja nein

Angaben zu weiteren Beschäftigungen, die neben dieser Tätigkeit ausgeübt werden

(bei kurzfristig Beschäftigten auch zu Vorbeschäftigungen aus dem laufenden Jahr und dem Vorjahr)

Zeitraum	Name/Anschrift Arbeitgeber	Art der Tätigkeit	Wöchentliche Arbeitstage/ Wöchentliche Arbeitszeit/ Bruttoverdienst
		<input type="checkbox"/> SV-pflichtig <input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt/Minijob <input type="checkbox"/> kurzfristig beschäftigt	
		<input type="checkbox"/> SV-pflichtig <input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt/Minijob <input type="checkbox"/> kurzfristig beschäftigt	

Steuer/Lohnsteuerabzug

Abrechnung nach Lohnsteuerklasse (ELSTAM)	2% Pauschalierung	Abwälzung der Steuer auf Arbeitnehmer*in
<input type="checkbox"/> ja, welche: <input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Personalfragebogen

(grau hinterlegte Felder sind bitte vom Arbeitgeber auszufüllen)


Sozialversicherung

Krankenversicherung <input type="checkbox"/> gesetzlich <input type="checkbox"/> privat	Name Ihrer Krankenkasse
Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (entfällt bei kurzfristiger Beschäftigung)	<input type="checkbox"/> - Ich beantrage unwiderruflich die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht. Dieser Antrag gilt nur in Verbindung mit dem gesondert ausgefüllten und unterschriebenen Antragsformular (Anlage).

Entlohnung

Gehalt	Betrag	Gültig ab	Betrag	Gültig ab
Stundenlohn	Betrag/Std.	Gültig ab	Betrag/Std.	Gültig ab

Status bei Beginn der Beschäftigung (Angaben bei Minijob nicht erforderlich)

<input type="checkbox"/> Schüler/in	<input type="checkbox"/> Selbständige/r
<input type="checkbox"/> Student/in	<input type="checkbox"/> Empfänger/in ALG I
<input type="checkbox"/> Schulentlassene/r	<input type="checkbox"/> Empfänger/in Bürgergeld
<input type="checkbox"/> Wehr-/Zivildienstleistender	<input type="checkbox"/> Hausfrau/Hausmann
<input type="checkbox"/> Beamtin/Beamter	<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in in Elternzeit
<input type="checkbox"/> Studienbewerber/in	<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in
<input type="checkbox"/> Sonstige:	<input type="checkbox"/>

Angaben zu den Arbeitspapieren

• Arbeitsvertrag	liegt vor	<input type="checkbox"/>	liegt bei	<input type="checkbox"/>
• Sozialversicherungsausweis (Kopie, Original verbleibt bei)	liegt vor	<input type="checkbox"/>	liegt bei	<input type="checkbox"/>
• Schul-/Studienbescheinigung	liegt vor	<input type="checkbox"/>	liegt bei	<input type="checkbox"/>
• Antrag auf Befreiung von der RV-Pflicht	liegt vor	<input type="checkbox"/>	liegt bei	<input type="checkbox"/>
• Anzahl der Beschäftigungstage bei Vorarbeitgebern (nur bei kurzfristiger Beschäftigung)	Anzahl der Tage		Bescheinigung liegt bei	<input type="checkbox"/>

***Hinweis:** Vereinbaren Sie in jedem Fall eine konkrete Regelung zur wöchentlichen (und eventuell auch täglichen) Arbeitszeit!

Alternative 1 Vereinbarung einer festen wöchentlichen Arbeitszeit: Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. (§ 12 (1) des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)). Die fehlende Vereinbarung der wöchentlichen Arbeitszeit löst in der Regel Mindest-Sozialabgaben für 20 Wochenstunden aus (sog. Phantomlohnfalle).

Alternative 2 Vereinbarung über „Arbeit auf Abruf“: Diese Vereinbarung muss stets eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit enthalten. Für die tatsächlich zu erbringende Arbeitszeit solcher Vereinbarungen gilt: Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen (§12 (2) TzBfG).

Erklärung des Mitarbeitenden:

Ich versichere, dass die vorstehenden Angaben der Wahrheit entsprechen. Ich verpflichte mich, meinem Arbeitgeber alle Änderungen, insbesondere in Bezug auf weitere Beschäftigungen (in Bezug auf Art, Dauer und Entgelt) unverzüglich mitzuteilen.

Datum

Unterschrift Arbeitnehmer/in

Datum

Unterschrift Arbeitgeber/in

Personalfragebogen

(grau hinterlegte Felder sind bitte vom Arbeitgeber auszufüllen)

FIRMA:



Angaben für neue Mitarbeitende

(Minijob/geringfügig Beschäftigte, kurzfristig Beschäftigte)

Erläuterungen für den Arbeitgeber

zum Personalfragebogen für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte

Allgemeines

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, jeden Beschäftigten zu melden und die Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen. Daraus ergibt sich für ihn die Pflicht, das Sozialversicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber dafür die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben machen (§ 28 o 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 der Personalfragebogen. Er ist ein Leitfaden zur Abfrage von Angaben, die die Feststellung von Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit des Arbeitnehmers in der Sozialversicherung erleichtern. Dabei kann im Einzelfall die Angabe weiterer Kriterien erforderlich sein. Der Personalfragebogen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Damit die Angaben als Dokumentation i.S.d. Beitragsverfahrensverordnung (BVV) gelten, müssen die Angaben des Arbeitnehmers durch entsprechende Nachweise (z.B. Immatrikulationsbescheinigung) belegt werden.

Der Fragebogen ersetzt nicht den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem geringfügig Beschäftigten und erfüllt nicht die Voraussetzungen einer Niederschrift gem. § 2 Nachweisgesetz.

zu „Persönliche Angaben“

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 -ortes und -landes, des Geschlechts und der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers erforderlich.

zu „Sozialversicherung“

Für einen geringfügig entlohnt Beschäftigten sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 13 Prozent an die Bundesknappschaft nur dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung (pflicht-, familien- oder freiwillig) versichert ist.

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 Bundesknappschaft oder ein Träger der Rentenversicherung im Nachhinein fest, dass wegen einer notwendigen Zusammenrechnung der geringfügigen Beschäftigung mit weiteren (Vor-) Beschäftigungen Versicherungspflicht vorliegt, tritt nunmehr mit dem Tage der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Bundesknappschaft oder einen Träger der Rentenversicherung ein (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV).

Durch die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung zum 1. April 2003 werden Beiträge zur Sozialversicherung im Falle notwendiger Additionen also grundsätzlich nicht mehr – wie teilweise in der Vergangenheit geschehen – rückwirkend nachgefordert. Eine Ausnahme gilt nach Vereinbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger, wenn der Arbeitgeber es vorsätzlich oder fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt aufzuklären. In diesem Fall tritt die Versicherungspflicht rückwirkend ein mit der Folge, dass der bzw. die betroffenen Arbeitgeber Beiträge zur Sozialversicherung für die Vergangenheit nachzahlen müssen.

Der Personalfragebogen dient zum einen dazu, dem Arbeitgeber die Feststellung weiterer Beschäftigungen und die entsprechende sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers zu erleichtern. Zum anderen kann der Fragebogen im Nachhinein ein Indiz dafür sein, dass der Arbeitgeber bei der Sachverhaltsaufklärung weder vorsätzlich noch 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 die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger weder Vorsatz noch Fahrlässigkeit annehmen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Angaben des Arbeitnehmers korrekt ausgewertet hat.

Personalfragebogen

(grau hinterlegte Felder sind bitte vom Arbeitgeber auszufüllen)



Rentenversicherungspflicht

Alle geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig, der Arbeitnehmeranteil bis zur Höhe des gesetzlichen Rentenversicherungsbeitrages wird vom Netto-Lohn des Arbeitnehmers einbehalten und abgeführt.

Für Arbeitnehmer besteht die Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis auf schriftlichen Antrag hin rentenversicherungsfrei zu halten. Nähere Erläuterungen hierzu finden Sie unter „Erläuterungen für den Arbeitnehmer“.

Wichtig: Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) in den Lohnunterlagen aufzubewahren.

zu „Status bei Beginn der Beschäftigung“ (nur bei kurzfristiger Beschäftigung)

Die unter „Status bei Beginn der Beschäftigung“ aufgeführten Kriterien sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers relevant:

- Schüler sind grundsätzlich in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III).
- Bei Studenten bestehen Besonderheiten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III)
- Selbständige und Beamte sind sozialversicherungsrechtlich wie Personen ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung zu behandeln.
- Bei einer kurzfristigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber prüfen, ob es sich um eine berufsmäßige Beschäftigung handelt, sofern das Arbeitsentgelt 400 EUR 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 zwischen Abitur und Studium,
- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Abitur und Wehr- oder Zivildienst, wenn die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist.

Berufsmäßigkeit ist grundsätzlich anzunehmen bei

- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Schulentlassung bzw. Abschluss des Studiums und Eintritt in das Berufsleben,
- kurzfristigen Beschäftigungen während des Bezugs von Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II (in der Arbeitslosenversicherung besteht aber Versicherungsfreiheit, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt),
- kurzfristigen Beschäftigungen während des Bezugs von Sozialhilfe,
- Arbeitssuchenden, die beim Arbeitsamt gemeldet sind,
- kurzfristigen Beschäftigungen während unentgeltlicher Beurlaubung,
- kurzfristigen Beschäftigungen während des Wehr- oder Zivildienstes,
- zulässigen Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit.

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)

Vereinbaren Sie in jedem Fall schriftlich eine konkrete Regelung zur wöchentlichen (und eventuell auch täglichen) Arbeitszeit!

Alternative 1 Vereinbarung einer festen wöchentlichen Arbeitszeit: Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. (§ 12 (1) des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)). Die fehlende Vereinbarung der wöchentlichen Arbeitszeit löst in der Regel Mindest-Sozialabgaben für 20 Wochenstunden aus (Phantomlohnfalle). Bei einem Minijob-Beschäftigungsverhältnis bedeutet dies zudem den Verlust des Minijob-Status, da die Verdienstgrenze für den Minijob deutlich überschritten wird.

Alternative 2 Vereinbarung über „Arbeit auf Abruf“: Diese Vereinbarung muss stets eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit enthalten. Für die tatsächlich zu erbringende Arbeitszeit solcher Vereinbarungen gilt: Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen (§12 (2) TzBfG).

Da bei einer fehlenden Vereinbarung ausweislich der gesetzlichen Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz ein Anspruch von mind. 20 Arbeitsstunden in der Woche besteht, muss dieser Anspruch auch dann zugrunde gelegt werden, wenn zwar Stundenaufzeichnungen vorliegen, allerdings keine Vereinbarung über die wöchentliche Arbeitszeit abgeschlossen wurde.

Personalfragebogen

(grau hinterlegte Felder sind bitte vom Arbeitgeber auszufüllen)



Erläuterungen für den Arbeitnehmer

zum Personalfragebogen für geringfügig (Minijob) oder kurzfristig Beschäftigte

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 auf 3,9 Prozent (bzw. 13,9 Prozent bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen im gewerblichen Bereich/ bzw. 5 Prozent bei solchen in Privathaushalten) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,9 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 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 (z. B. 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 entlohnt 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 Prozent (bzw. 5 Prozent 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.

Personalfragebogen

(grau hinterlegte Felder sind bitte vom Arbeitgeber auszufüllen)



Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (für Arbeitnehmer)

bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI)

1. Arbeitnehmer*in:

Name:

Vorname:

geboren am:

Geburtsort:

Rentenversicherungsnummer (wenn bekannt):

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)**2. Arbeitgeber:**

Name: _____

Betriebsnummer:

Der Befreiungsantrag ist am: _____ bei mir eingegangen.

Die Befreiung wirkt ab dem:

(Ort, Datum)_____
(Unterschrift des Arbeitgebers)

Hinweis für den Arbeitgeber:

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