

Zwischen

- nachfolgend Arbeitgeber -  
und Frau/Herrn

- nachfolgend Arbeitnehmer -  
wird folgender

## **Aushilfsarbeitsvertrag**

geschlossen:

### **§ 1 Tätigkeit/Beginn des Arbeitsverhältnisses**

(1) Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab dem            als            eingestellt.

(2) Arbeitsort ist            .

#### **ggf. ergänzend**

(3) Zum Aufgabenbereich des Arbeitnehmers gehören insbesondere folgende Aufgaben:

(4) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer andere zumutbare, d.h. seiner Qualifikation entsprechende gleichwertige Tätigkeiten bei Beibehaltung der vertragsgemäßen Vergütung zuzuweisen.

### **§ 2 Arbeitszeit und Überstunden**

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt            Stunden ohne Ruhepausen. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden vom Arbeitgeber nach den betrieblichen Erfordernissen festgelegt.

(2) Die Lage der Arbeitszeit richtet sich nach den Bedürfnissen des Arbeitgebers.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Verlangen des Arbeitgebers zumutbare Überstunden zu leisten. Überstunden werden nach Maßgabe des § 5 Abs. 3 ausgeglichen oder ausbezahlt.

### **§ 3 Probezeit**

Als Probezeit werden            Monate vereinbart.

### **§ 4 Laufzeit und Beendigung (unbefristet)**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- (2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Danach gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen und Termine. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zugunsten des Arbeitgebers.
- (3) Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats, an den unmittelbar anschließend der Arbeitnehmer Anspruch auf die gesetzliche Regelaltersrente hat.
- (4) Die Kündigung bedarf der Schriftform. Maßgebend für die Fristeinhaltung ist der Zugang des Kündigungsschreibens.

oder

#### **§ 4 Laufzeit und Beendigung (befristet)**

- (1) Der Arbeitnehmer wird für die Dauer von                      Wochen/Monaten von                      bis eingestellt.

oder

- (1) Der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber für die Dauer                      [Bezeichnung des Zwecks] eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des Zwecks, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens jedoch am                      .
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der unter Abs. 1 genannten Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- (3) Während der Probezeit gilt für beide Parteien eine Kündigungsfrist von zwei Wochen. Danach kann das Arbeitsverhältnis ordentlich von beiden Seiten mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

oder

- (3) Das Arbeitsverhältnis kann ordentlich von beiden Parteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zum Ablauf des Tages, an dem die Kündigung zugeht, beendet werden.
- (4) Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er gem. § 38 Abs. 1 SGB III zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld verpflichtet ist, sich drei Monate vor Ablauf dieses Vertragsverhältnisses persönlich bei der für ihn zuständigen Arbeitsagentur arbeitssuchend zu melden und aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen. Sofern das Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer befristet ist, hat die Meldung bei der Arbeitsagentur innerhalb von drei Tagen nach Abschluss dieses Vertrages zu erfolgen.

## § 5 Vergütung

(1) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von            EUR.

**oder**

(1) Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von            EUR brutto.

(2) Die Zahlung der Vergütung erfolgt jeweils zum 5. Werktag des Folgemonats bargeldlos. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber spätestens zwei Wochen nach Beginn der Beschäftigung eine Bankverbindung mitzuteilen. Etwaige Änderungen der Bankverbindung sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

(3) Geleistete Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers in Freizeit ausgeglichen oder auf Grundlage der vereinbarten Stundenvergütung ausbezahlt. Der Ausgleich von Überstunden bzw. die Auszahlung muss bis zum Ablauf des dritten Kalendermonats nach Anfall der Überstunden, spätestens jedoch mit der letzten Entgeltabrechnung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

**ggf. ergänzend bei geringfügiger Beschäftigung:**

(4) Da es sich um eine Teilzeitbeschäftigung mit geringfügiger Vergütung handelt, wird die Lohnsteuer und Sozialversicherung pauschaliert durch den Arbeitgeber übernommen.

## § 6 Urlaub

(1) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt            Arbeitstage im Kalenderjahr, auf Berechnungsgrundlage einer 5-Tage-Woche. Darin enthalten ist der gesetzliche Mindestanspruch auf Erholungsurlaub von 20 Arbeitstagen.

(2) Wird der Arbeitnehmer an weniger als 5 Tagen pro Woche beschäftigt, so reduziert sich sein Urlaubsanspruch entsprechend. Der konkrete Urlaubsanspruch berechnet sich dann aus dem Anspruch aus Abs. 1, multipliziert mit den regelmäßig pro Woche gearbeiteten Tagen und dividiert durch 5.

(3) Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während eines Kalenderjahres wird der freiwillige Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaubs hinaus geht, für jeden angebrochenen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis nicht besteht, um 1/12 gekürzt.

(4) Die Lage des Urlaubs ist mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

(5) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden; anderenfalls verfällt der Urlaub mit Ablauf des 31.3.

des folgenden Kalenderjahres, soweit nicht durch zwingende gesetzliche Vorgaben etwas anderes bestimmt wird.

- (6) Für Urlaubsansprüche, die über das gesetzliche Mindestmaß hinaus gewährt werden, entfällt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung. Dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen endet oder der Arbeitnehmer berechtigt ist, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund zu beenden.

## **§ 7 Arbeitsverhinderung**

- (1) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder aus sonstigen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die Gründe der Verhinderung anzugeben.
- (2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist vor Ablauf des 3. Werktages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.
- (3) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

## **§ 8 Nebentätigkeit**

- (1) Jede Nebentätigkeit, egal ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, ist nur mit vorheriger schriftlicher Einwilligung des Arbeitgebers zulässig. Hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schriftlich die beabsichtigte Tätigkeit unter Angabe von Art, Ort und Dauer angezeigt und ist eine Beeinträchtigung betrieblicher Interessen des Arbeitgebers nicht zu befürchten, hat der Arbeitgeber unverzüglich einzuwilligen.
- (2) Die erteilte Einwilligung kann durch den Arbeitgeber jederzeit widerrufen werden, wenn eine Beeinträchtigung betrieblicher Interessen später eintritt.

## **§ 9 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Vorgänge, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma zur Kenntnis gelangen, nach außen hin Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht besteht auch nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen fort.

## **§ 10 Ausschlussklausel**

- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 3 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Absätze 1 und 2 gelten auch für solche Ansprüche die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen.
- (4) Absätze 1 bis 3 gelten nicht bei einer Haftung wegen Vorsatzes oder arglistiger Täuschung sowie für Ansprüche, auf die die Partei nicht wirksam verzichten kann.

## **§ 11 Schlussbestimmungen**

- (1) Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter des Arbeitgebers. Im Übrigen kann das Formerfordernis nicht durch mündliche Vereinbarung, konkludentes Verhalten oder stillschweigend außer Kraft gesetzt werden.
- (2) Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.
- (3) Auf das Arbeitsverhältnis finden ergänzend zu den Bestimmungen dieses Vertrages die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen Anwendung.
- (4) Das beigefügte Personaldatenstammblatt für geringfügig entlohnte Beschäftigte ist Bestandteil dieses Vertrages.

, den

(Unterschrift) (Unterschrift)

## **Personaldatenstammblatt** für geringfügig entlohnte Beschäftigte

### **1. Persönliche Angaben**

Name, Vorname:

Anschrift:

Telefon:

Rentenversicherungsnummer:

Falls keine Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann:

Geburtsname:

Geschlecht:  weiblich  männlich

Geburtsdatum, Geburtsort:

Staatsangehörigkeit:

Bankverbindung:

Bankinstitut:

Bankleitzahl:

## 2. Status bei Beginn der Beschäftigung

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Schüler(in)                                     | <input type="checkbox"/> Selbständig                            |
| <input type="checkbox"/> Student(in) -/Ausbildungssuchende(r)            | <input type="checkbox"/> Beschäftigungslos                      |
| <input type="checkbox"/> Schulentlassene(r) mit Berufsausbildungsabsicht | <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer(in) in der Elternzeit     |
| <input type="checkbox"/> Schulentlassene(r) mit Studienabsicht           | <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer(in) im unbezahlten Urlaub |
| <input type="checkbox"/> Wehr-/Zivildienstleistender                     | <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer(in)                       |
| <input type="checkbox"/> Beamtin/Beamter                                 | <input type="checkbox"/> Rentner(in); Art der Rente:            |
| <input type="checkbox"/> Sonstige:                                       |   |

## Angaben über die Meldung als Arbeits- oder Ausbildungssuchender

Ist der Beschäftigte zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses beschäftigungslos und bei der Agentur für Arbeit arbeits- oder ausbildungssuchend gemeldet?

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

## 3. Angaben zur gesetzlichen Krankenversicherung

Ich bin in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert.

- nein
- ja, bei (Krankenkasse):

**Art der Versicherung:**

- Eigene Mitgliedschaft
- Familienversicherung

**4. Weitere Beschäftigungen (450-Euro-Minijobs):**

Es besteht/bestehen derzeit ein oder mehrere weitere(s) 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"/> nicht geringfügig entlohnt
2.		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt
3.		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt

Anmerkung: Eine geringfügig entlohnte – für den Arbeitnehmer sozialabgabenfreie – Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 450 € nicht übersteigt. In diesem Fall zahlt allein der Arbeitgeber (Pauschal-) Abgaben an die Minijob-Zentrale. Und: Neben einer mehr als geringfügig entlohnten (Haupt-) Beschäftigung ist nur die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung abgabenfrei für den Arbeitnehmer. Jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist nach den allgemeinen Regeln versicherungs- und beitragspflichtig.

Bei Zusammenrechnung aller geringfügigen Beschäftigungen einschließlich der geringfügigen Beschäftigung nach diesem Vertrag beträgt das Arbeitsentgelt nicht mehr als 450 € monatlich?

- nein
- ja

Anmerkung: Sozialabgabenfreiheit für den Arbeitnehmer besteht nur dann, wenn bei Addition der Bruttoarbeitsentgelte monatlich regelmäßig 450 € nicht überschritten werden.

**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 liegt als **Anlage** bei. In diesem Fall entrichtet allein der Arbeitgeber eine Pauschalabgabe 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.

Es handelt sich um eine „normale“ geringfügige Beschäftigung. Der Arbeitgeber trägt die Pauschalabgabe zur Rentenversicherung. Der Arbeitnehmer trägt die Differenz zum vollen Beitragssatz in der Rentenversicherung. Den Arbeitnehmeranteil am Beitrag zur Rentenversicherung zieht der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ab und leitet diesen mit den Pauschalabgaben an die Minijob-Zentrale weiter.

Ja, ich beantrage die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung.

Der Arbeitgeber zahlt die Pauschalabgabe. Die einmal beantragte Befreiung von der Versicherungspflicht kann nicht rückgängig gemacht werden.

Es besteht eine weitere geringfügige Beschäftigung, in der ich schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet habe.

ja

nein

Ich versichere, dass die vorstehenden Angaben der Wahrheit entsprechen. Ich verpflichte mich, meinem Arbeitgeber alle Änderungen, insbesondere die Aufnahme weiterer Beschäftigungen, unverzüglich mitzuteilen.

, den

Unterschrift



**Anlage**

**Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI)**

Arbeitnehmer:

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)

Arbeitgeber:

Name: \_\_\_\_\_

Betriebsnummer: 

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

Der Befreiungsantrag ist am 

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

 bei mir eingegangen.  

--

Die Befreiung wirkt ab 

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

.

\_\_\_\_\_  
(Ort, Datum)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Arbeitgebers)



**Hinweis für den Arbeitgeber:**

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

*(Quelle: Deutsche Rentenversicherung Deutsche Knappschaft-Bahn-See, Pieperstraße 14-28, 44489 Bochum)*

## **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 entlohnerten Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnerten 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 (zum Beispiel die so genannte 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 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.

*(Quelle: Deutsche Rentenversicherung Deutsche Knappschaft-Bahn-See, Pieperstraße 14-28, 44489 Bochum)*