

MERKBLATT

Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge bei 400-Euro-Minijobs

Allgemeines

Für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, umgangssprachlich auch 400-Euro-Minijobs genannt, hat der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Privathaushalten) des Arbeitsentgelts zu zahlen. Hierdurch erwirbt der Arbeitnehmer geminderte Rentenansprüche und Wartezeitmonate für die verschiedenen Rentenansprüche. Für Altersrentner fällt der Pauschalbeitrag zwar auch an, allerdings wirkt sich dieser nicht mehr rentensteigernd aus.

Beitragsaufstockung durch den Arbeitnehmer

Geringfügig entlohnte Beschäftigte haben die Möglichkeit, durch die Zahlung relativ niedriger eigener Beiträge vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung zu erwerben. Hierfür muss der Arbeitnehmer offiziell auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten und erklärt sich damit bereit, den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von 15 Prozent. (bzw. von 5 Prozent bei Privathaushalten) auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag von derzeit 19,9 Prozent aufzustocken. Altersrentner haben allerdings keine Aufstockungsoption. Der Arbeitnehmer kann durch die Beitragsaufstockung

- alle Wartezeiten erfüllen, z.B. für einen früheren Rentenbeginn,
- Ansprüche auf Leistungen zu Rehabilitationen erwerben,
- bei Bedarf eine Rente wegen Erwerbsminderung erhalten.

So hat beispielsweise eine 63-jährige geringfügig beschäftigte Frau, die bisher nur 3 Jahre (36 Monate) Kindererziehungszeiten für die Wartezeit zurückgelegt hat, die Chance, durch eine zweijährige Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren (60 Monaten) für die Inanspruchnahme von Regelaltersrente ab 65 Jahren zu erfüllen.

Beginn der Rentenversicherungspflicht

Die Rentenversicherungspflicht setzt grundsätzlich ab Beschäftigungsbeginn ein, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt und seinen Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit innerhalb von zwei Wochen nach Arbeitsaufnahme schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber

erklärt. Andernfalls entfaltet der Verzicht nur Rechtswirkung für die Zukunft, d. h., die Rentenversicherungspflicht beginnt mit dem Tag, der auf den Tag des Eingangs der schriftlichen Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt. Der Arbeitnehmer kann aber auch einen späteren Zeitpunkt für den Beginn der Rentenversicherungspflicht bestimmen.

Dauer der Verzichtserklärung

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Die Verzichtserklärung verliert mit der Aufgabe der geringfügig entlohnten Beschäftigung ihre Wirkung. Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf und will er auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten, dann muss dem neuen Arbeitgeber wiederum eine schriftliche Verzichtserklärung vorgelegt werden; dies gilt auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige Beschäftigung anschließt. Arbeitnehmer, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander ausüben und trotz Zusammenrechnung der wöchentlichen Arbeitszeiten und der monatlichen Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen rentenversicherungsfrei sind, können nur einheitlich auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten, d.h., die einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Verzichtserklärung wirkt zugleich für alle anderen Beschäftigungen. Die Verzichtserklärung gilt sodann für die Dauer aller im Zeitpunkt ihrer Abgabe bestehenden und daneben aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse und verliert ihre Wirkung erst dann, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr ausgeübt wird.

Verteilung der Beitragslast

Für den Arbeitgeber hat die Verzichtserklärung des Arbeitnehmers keine finanziellen Auswirkungen. Er zahlt weiterhin nur seinen Beitragsanteil zur Rentenversicherung von 15 Prozent bzw. 5 Prozent (Privathaushalte) des Arbeitsentgelts. Ausgehend von einem vollen Beitragssatz im Jahr 2007 von 19,9 Prozent beträgt der Eigenanteil des Arbeitnehmers 4,9 Prozent bzw. 14,9 Prozent (Privathaushalte).

Allerdings ist ein monatliches „Mindestentgelt“ von EUR 155,00 zu beachten. Dies bedeutet: Liegt das Entgelt des Beschäftigten unter EUR 155,00, hat der Arbeitgeber vom tatsächlich gezahlten Entgelt Beiträge in Höhe von 15 Prozent bzw. 5 Prozent zu entrichten; der Versicherte trägt den Restbetrag bis zu dem (aus dem Mindestentgelt errechneten) Mindestbeitrag in Höhe von EUR 30,85 (EUR 155,00 x 19,9 Prozent).

BEISPIEL:

Bei einem monatlichen Entgelt von EUR 100,00 zahlt der Arbeitgeber EUR 15,00 (15 Prozent von EUR 100,00) und der Arbeitnehmer EUR 15,85 (EUR 30,85 ./. EUR 15,00).

Der Aufstockungsbetrag ist vom Arbeitsentgelt einzubehalten. Reicht das Arbeitsentgelt hierfür nicht aus, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Restbetrag zu erstatten.

Pflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer muss den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklären. Arbeitnehmer, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander mit einem Gesamtarbeitsentgelt bis EUR 400,00 ausüben, haben alle weiteren Arbeitgeber über den Verzicht zu informieren.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss seine geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer über die Möglichkeit der Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrages aufklären (§ 2 Abs. i Satz 3 Nachweisgesetz - NachwG -). Diese Erklärung ist vom Arbeitgeber zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen. Auch die Aufstockungsbeiträge des Arbeitnehmers gehören zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Insofern ist der vom Arbeitnehmer zu zahlende Eigenanteil von seinem Arbeitsentgelt einzubehalten und zusammen mit dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers an die Minijob-Zentrale abzuführen. Die Zahlung des vollen Rentenversicherungsbeitrages ist im Beitragsnachweis unter den Beitragsgruppen 0100 nachzuweisen. Außerdem sind die Datenmeldungen unter Berücksichtigung der Beitragsgruppe 1 in der Rentenversicherung vorzunehmen.

Riesterfähig

Da durch die Zuzahlung zur gesetzlichen Rentenversicherung der Minijobber auf seine Versicherungsfreiheit verzichtet, kann er nun, wie andere Arbeitnehmer auch, einen Riestervertrag über eine zusätzliche, staatlich geförderte Altersvorsorge abschließen. **So weit der mitarbeitende Ehepartner riesterfähig ist, kann auch der freiberufliche Arbeitgeberpartner „riestern“.**

Betriebliche Altersversorgung

Anstelle einer Erhöhung des Barlohns kann der Arbeitgeber dem geringfügig Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung anbieten. Im Rahmen des ersten Dienstverhältnisses können Arbeitgeberbeiträge zu Gunsten einer **Direktversicherung** von jährlich 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (z.Z. **bis monatlich EUR 210,00**) geleistet werden. Sie sind steuer- und sozialabgabefrei und nehmen somit keinen Einfluss auf die Geringfügigkeitsgrenze. Diese Möglichkeit der Altersversorgung gilt auch für Minijobber, die auf ihre Versicherungsfreiheit verzichtet haben. Damit wird eine interessante Möglichkeit geboten, die Vergütung angemessen zu gestalten und gleichzeitig die Motivation der Mitarbeiter/-innen zu stärken.

Fazit:

Bei einem Verzicht von **EUR 19,60** monatlich (Zuzahlung zur gesetzlichen Rentenversicherung) erwirbt der Minijobber das Anrecht auf die **staatlich geförderte Riesterrente**. Die staatliche Zulage beträgt **EUR 114,00** p.a. (Grundzulage) sowie **EUR 138,00** p.a. Kinderzulage pro Kind.

Zusätzlich erwirbt er über die **betriebliche Altersversorgung** weitere Altersvorsorge.

medass ©2007

Horst G. Schmid-Domin

Geschäftsführer

Sachverständiger zur Bewertung von Arztpraxen

Handelsrichter am Landgericht Essen