

Muster-Vertrag über eine geringfügige Beschäftigung

Zwischen

.....
– nachfolgend Arbeitgeber genannt –

und

.....
– nachfolgend Arbeitnehmer(in) genannt –

wird folgender

Vertrag über eine geringfügige Beschäftigung

vereinbart:

§ 1

Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit

- (1) Der/Die Arbeitnehmer(in) wird mit Wirkung ab in eingestellt. Die Einstellung erfolgt als
- (2) Der/Die Arbeitnehmer(in) verpflichtet sich, im Bedarfsfall auch andere, ihm/ihr zumutbare Tätigkeiten im Betrieb des Arbeitgebers zu übernehmen. Eine Gehaltsminderung darf hiermit jedoch nicht verbunden sein.

§ 2

Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden.
- (2) Die zeitliche Verteilung und der Arbeitsbeginn orientieren sich an den betrieblichen Erfordernissen und werden jeweils am Ende einer Woche für die nächste Woche festgelegt.

§ 3

Vergütung

- (1) Der/Die Arbeitnehmer(in) erhält eine monatliche Vergütung von€. Hierin sind tarifvertraglich oder auf Grund allgemeinverbindlich erklärter Tarifverträge zustehende Ansprüche auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld enthalten.
- (2) Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird auf das Konto des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin bei der mit der Konto-Nummer, BLZüberwiesen.

§ 4

Urlaub

- (1) Der/Die Arbeitnehmer(in) hat im Kalenderjahr Anspruch aufWerktage Urlaub. Bei Eintritt oder Ausscheiden während eines Kalenderjahres wird der Urlaub anteilig gewährt.
- (2) Die Urlaubszeit ist mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

§ 5

Hinweis zur gesetzlichen Rentenversicherung

Der/Die Arbeitnehmer(in) wird darauf hingewiesen, dass er/sie in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines/einer versicherungspflichtigen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin erwerben kann, wenn er/sie nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

§ 6

Arbeitsverhinderung

- (1) Der/Die Arbeitnehmer(in) ist verpflichtet, im Fall einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen.
- (2) Dauert eine Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung länger als drei Kalendertage, hat der/die Arbeitnehmer(in) eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Kalendertag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch früher zu verlangen.

§ 7

Verschwiegenheitspflicht

Der/Die Arbeitnehmer(in) wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm/ihr im Rahmen oder aus Anlass seiner/ihrer Tätigkeit bei dem Arbeitgeber bekannt geworden sind, auch nach seinem/ihrer Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

§ 8

Ausschlussklausel

Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis müssen innerhalb eines Monats nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Andernfalls sind sie verwirkt.

§ 9

Schlussbestimmungen

- (1) Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dieses Schriftformerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden.
- (2) Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift des Arbeitgebers)

.....
(Unterschrift des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin)

Checkliste: Vertrag über eine geringfügige Beschäftigung

Das müssen Sie in den Vertrag aufnehmen:

- Benennung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Regelmäßige Arbeitszeit
- Vergütung
- Hinweis zur gesetzlichen Rentenversicherung

Diese Punkte sollten Sie vereinbaren:

- Urlaub
- Pflichten bei Arbeitsverhinderung
- Ausschlussklausel

Das können Sie zusätzlich regeln:

- Verschwiegenheitsverpflichtung
- Schriftformerfordernis bei Änderungen
- Salvatorische Klausel

Geringfügige Beschäftigung

- Entgeltgrenze wurde auf 400 € angehoben.
- Die bisherige Arbeitszeitgrenze von 15 Wochenstunden ist aufgehoben.
- Rentenversicherung: Arbeitnehmer kann pauschale Arbeitgeberbeiträge aufstocken.
- Die Möglichkeit einer Lohnsteuer-Pauschalierung besteht weiter.

Durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 (BGBl I 2002, 4641) ist das geringfügige Beschäftigungsverhältnis völlig neu geregelt worden. So wird u.a. die Geringfügigkeitsgrenze von 325 € auf 400 € monatlich angehoben. Des Weiteren wurden die Rahmenbedingungen im Entgeltbereich zwischen 400,01 € und 800 € erheblich verbessert. Die Neuerungen gelten seit dem 01.04.2003.

§ 8 SGB IV wurde geändert. Wie bisher ist derjenige, der eine geringfügige Beschäftigung ausübt, sozialversicherungsfrei. Dabei wird zwischen geringfügig entlohnten Beschäftigten und kurzfristigen Beschäftigten unterschieden.

- ▶ Rechtsgrundlage
§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV
§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV

Hinweis:

Unterscheidungsmerkmal dieser beiden Arten einer geringfügigen Beschäftigung ist die **Regelmäßigkeit**. Bei regelmäßigen Beschäftigungen liegt eine geringfügig entlohnte und bei gelegentlichen Beschäftigungen eine kurzfristige Beschäftigung vor.

Die Geringfügigkeitsgrenze wurde auf 400 € angehoben

Die für Arbeitnehmer steuer- und abgabenfreie Verdienstgrenze von 325 € wurde auf 400 € angehoben. Darüber hinaus wurde die bisherige **zeitliche Schranke** der Beschäftigung von weniger als 15 Wochenstunden aufgehoben.

Die Pauschalabgabe des Arbeitgebers beträgt 25 %

Der Arbeitgeber hat eine Pauschalabgabe von 25 % zu bezahlen (bisher 22 %). Davon fließen 11 % in die Krankenversicherung, 12 % an die Rentenversicherung sowie 2 % Pauschalsteuer an den Fiskus. In dieser Pauschalsteuer sind Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag enthalten.

Rentenversicherung: Der Arbeitnehmer kann die pauschalen Arbeitgeberbeiträge aufstocken

Geringfügig Beschäftigte, für die der Arbeitgeber Beiträge entrichtet, können in der Rentenversicherungspflicht durch Ergänzung des pauschalen Arbeitgeberbeitrags Ansprüche zum vollwertigen Pflichtbeitrag erwerben. In diesem Fall erwirbt der geringfügig Beschäftigte Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung (Anspruch auf Rehabilitation, Rente wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit, vorgezogene Altersrenten usw.).

Mindestbeitrag: Arbeitsentgelt ab 155 € ist Ausgangspunkt

Dabei muss immer der Mindestbeitrag bezahlt werden. Hierfür wird von einem Mindestverdienst von 155 € ausgegangen.

Die Höhe dieses Arbeitnehmerbeitrags beschränkt sich bei Arbeitsentgelten ab 155 € auf eine Aufstockung des Arbeitgeberbeitrags von 12 % auf 19,5 %. Der Arbeitnehmer muss also zusätzlich 7,5 % aufbringen.

Arbeitsentgelt unter 155 €: Arbeitnehmer muss Differenz aufstocken

Bei Arbeitsentgelten unter 155 € kann der geringfügig Beschäftigte den Arbeitgeberanteil ebenfalls ergänzen. Er muss aber einen Mindestbeitrag entrichten, der auf der Basis von 155 € bemessen wird.

Der Mindestbeitrag errechnet sich aus 19,5 % von 155 €; er beträgt also 30,23 €. Bei einem Verdienst bis 155 € zahlt der Arbeitnehmer daher die Differenz zwischen dem Arbeitgeberbeitrag, der sich aus 12 % des Arbeitsentgelts ergibt und dem Mindestbeitrag von 30,23 €.

Gleitzone zwischen 400,01 € und 800 € monatlich

Für Arbeitsentgelte oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze wurde eine Gleitzone eingeführt. Ab einem Arbeitsentgelt von 400,01 € muss der Arbeitgeber den vollen Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung von zur Zeit 21 % für das gesamte Arbeitsentgelt bezahlen.

Der Arbeitnehmer hingegen trägt nur einen linear ansteigenden Anteil zur Sozialversicherung.

Ausübung mehrerer Tätigkeiten

Neu ist, dass eine einzige neben einem Hauptberuf ausgeübte geringfügige Beschäftigung nicht mehr mit der Haupttätigkeit zusammengerechnet wird. Sie bleibt auch in diesem Fall für den Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenfrei.

Übt jemand eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung und 2 oder mehr Minijobs aus, gilt Folgendes:

Der 1. Minijob bleibt für den Arbeitnehmer versicherungs- und abgabenfrei.

Der 2. Minijob wird – mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung – mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Das gilt auch, wenn die Nebenbeschäftigungen zusammen nicht 400 € überschreiten.

Bei mehreren zeitgleich begonnenen Nebenbeschäftigungen gilt: Versicherungspflichtig ist die Nebenbeschäftigung für die das geringere Entgelt bezahlt wird.

Mehrere Minijobs

Bei mehreren Minijobs werden die Einkünfte wie bisher zusammengerechnet. Dabei ist es gleichgültig, ob die Minijobs im **gewerblichen oder privaten Bereich** ausgeübt werden. Liegt die Summe der durchschnittlichen Bruttoeinkünfte über 400 €, ist jeder Minijob versicherungspflichtig. Die Versicherungspflicht besteht von dem Zeitpunkt an, von dem an die **Minijob-Zentrale** die Versicherungspflicht festgestellt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt hat. Zunächst hat der Arbeitgeber die Versicherungspflicht festzustellen. Wird die Versicherungspflicht im Nachhinein festgestellt, z.B.

bei einer Außenprüfung, beginnt die Versicherungspflicht erst mit der Bekanntgabe gegenüber dem Arbeitgeber.

Die Gleitzone Regelung gilt auch für mehrere Minijobs, wenn das Gesamtentgelt innerhalb der Gleitzone liegt.

Schüler, Studenten, Praktikanten

Ein Beschäftigung eines Studenten während des Semesters ist versicherungsfrei, wenn dieser an nicht mehr als **20 Stunden pro Woche** ausgeübt wird. Dies gilt unabhängig vom Verdienst. Rentenversicherungspflicht besteht bei Bruttoeinkünften von mehr als 400 €.

Sozialversicherungspflicht besteht, wenn Studenten während des Studiums ein **Praktikum** ableisten, das in ihrer Prüfungsordnung vorgeschrieben ist. Bei einem nicht vorgeschriebenen Praktikum besteht die Versicherungspflicht nur bis 400 €.

Nach wie vor kann aber auch eine Steuerkarte vorgelegt werden

Das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung kann auch – wie bisher – nach Maßgabe einer vorgelegten Lohnsteuerkarte versteuert werden. Dabei hängt die Höhe des Lohnsteuerabzugs entscheidend von der Lohnsteuerklasse ab.

Hinweis:

Bei den Lohnsteuerklassen I (Alleinerziehende), II (bestimmte Alleinerziehende) oder III und IV (verheiratete Arbeitnehmer) fällt für das Arbeitsentgelt einer geringfügigen Beschäftigung (höchstens 400 € im Monat) keine Lohnsteuer an.

Auch die Möglichkeit der Pauschalierung besteht weiter

Die Möglichkeit der Pauschalierung der Lohnsteuer für geringfügig Beschäftigte besteht weiterhin unverändert.

So kann der Arbeitgeber unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte bei Arbeitnehmern, die nur in geringem Umfang beschäftigt werden, die Lohnsteuer mit einem **pauschalen Steuersatz von 20 %** des Arbeitslohns erheben. Hinzu kommen die pauschalierte Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag.

Hinweis:

Beachten Sie, dass für die Fälle der Lohnsteuerpauschalierung in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts oder der Besteuerung nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte nicht die Bundesknappschaft, sondern das Betriebsstättenfinanzamt zuständig ist.

Für geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten gelten Sonder-Regelungen

Für geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten müssen nur 12 % Pauschalabgaben bezahlt werden. Davon gehen 5 % an die Krankenversicherung, 5 % an die Rentenversicherung und 2 % an den Fiskus. Auch hier bezahlt der Arbeitgeber die Pauschalbeiträge an die Bundesknappschaft Cottbus.