

Arbeitsvertrag: Geringfügige Beschäftigung^{1-->}

Zwischen

der **Firma Muster**, Inhaber Herr Manfred Mustermann, Musterstraße 11 in 11111 Musterstadt

- im Folgenden Arbeitgeber genannt -

und

Herrn **Alfred Arbeitsmann**, Arbeitsstraße 1 in 22222 Arbeitsstadt

- im Folgenden Arbeitnehmer genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Tätigkeit

Herr Alfred Arbeitsmann wird als Lagerarbeiter eingestellt.

§ 2 Vertragsdauer und Arbeitszeit

Das Arbeitsverhältnis beginnt ab dem 1.6.20xx.

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt neun Wochenstunden an drei Tagen zu je drei Stunden und zwar jeweils am Montag, am Mittwoch und am Freitag.

§ 3 Entlohnung

Der Arbeitnehmer erhält bei einem Stundenlohn von 10,00 EUR als monatliche Vergütung einen Betrag von 360,00 EUR (maximal 450,00 EUR)^{2-->}. Diese Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird auf ein dem Arbeitgeber bekanntzugebendes Konto überwiesen.

§ 4 Urlaubsanspruch^{3-->}

Der Arbeitnehmer erhält einen jährlichen Urlaubsanspruch von 12 Werktagen. Deckt sich seine Beschäftigung nicht mit dem Kalenderjahr, dann wird der Urlaub anteilig gewährt. Er ist mit dem Arbeitgeber zeitlich abzustimmen.

§ 5 Krankheit

Ist der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder sonstiger Gründe nicht in der Lage, seine Arbeit aufzunehmen, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen gerechnet ab dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

§ 6 Keine weiteren Beschäftigungen^{4-->}

Der Arbeitnehmer versichert, dass er keiner weiteren Beschäftigung als der hier im Vertrag vereinbarten nachgeht. Sollte er eine weitere Beschäftigung aufnehmen, so hat er diesen Umstand unverzüglich dem

Arbeitgeber mitzuteilen.

§ 7 Gesetzliche Rentenversicherung

Der Arbeitnehmer nimmt hiermit den Hinweis zur Kenntnis, dass er in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet (§ 5 Absatz 2 SGB VI).

§ 8 Auflösung des Arbeitsverhältnisses^{5-->}

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses sind Probezeit. Während dieser Probezeit können beide Parteien den Anstellungsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündigen.

Ab Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung nur unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen zum Monatsende zulässig. Für den Fall, dass sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen verlängert, so gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.

Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.

Vor Dienstantritt ist eine Kündigung dieses Anstellungsvertrags ausgeschlossen.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer hat über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit bekannt werden, Stillschweigen zu wahren, und zwar auch nach seinem Ausscheiden.

§ 10 Ausschlussklausel

Ansprüche aus diesem Arbeitsvertrag müssen spätestens ein Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Ansonsten gelten sie als verwirkt.

§ 11 Änderung dieses Vertrages

Es gibt keine Nebenabreden zu diesem Vertrag. Solche Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dieses Schriftformerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden.

Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen berührt die Wirksamkeit des sonstigen Vertrages nicht.

Musterstadt, am 15.5.20xx

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

¹ Das Muster ist als Orientierungshilfe zu verstehen. Es gibt generelle und praxiserprobte Anhaltspunkte dafür, was im Allgemeinen in diesem Vertrag enthalten sein sollte. Jedoch kann keine Haftung übernommen werden.

Seit dem 1.4.2003 gibt es eine neue Regelung für so genannte Mini-Jobs, die auch etwas unscharf 400 EUR Mini-Jobs genannt werden (weil die Begrenzung auf ein monatliches Entgelt von 400 EUR der Ausgangspunkt für die verschiedenen Varianten der steuer- und versicherungsbegünstigten Fälle ist).

Die Maßgaben für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ändern sich immer einmal. Es sollte stets die Rechtslage geprüft werden. Zusammengefasst (und notwendigerweise verkürzt) ist seit dem 1.4.2003 für geringfügige und Niedriglohn- Beschäftigungsverhältnisse zu beachten:

- die Vergütungsgrenze liegt bei 400,00 EUR pro Monat,
- die Stundengrenze (15 Stunden) ist aufgehoben,
- eine erste geringfügige Beschäftigung wird mit der Hauptbeschäftigung nicht zusammenge rechnet,
- als pauschale Beitragssätze gelten für die Rentenversicherung nun 12 % und für die Kranken versicherung 11 %,
- für die Eingruppierung einer kurzfristigen Beschäftigung ist nun nicht mehr das Jahr (12 Mona te), sondern das Kalenderjahr ausschlaggebend,
- für geringfügig Beschäftigte kann eine pauschale Abgeltungssteuer von 2 % abgeführt werden,
- die Bundesknappschaft als Rentenversicherungsträger fungiert als zentrale Einzugsstelle für alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.

Privathaushalte: Für sie gilt ein abweichender Pauschalbeitragssatz von 5 %; Privathaushalte als Ar beitgeber müssen so genannte Haushaltsschecks verwenden (vorgeschriebene Formulare); Beschäf tigungsverhältnisse im privaten Haushalt genießen ab 2003 steuerliche Vorteile.

Dieses Muster geht von der Geringfügigkeitsgrenze von 400,00 EUR aus. Es wird verwiesen auf die Muster

- Arbeitsvertrag: Kurzfristige Beschäftigung
- Arbeitsvertrag für Beschäftigte in Privathaushalten

² Es ist durchaus möglich, gelegentlich auch einmal über die 400 EUR Grenze hinaus Vergütung zu zahlen, jedoch darf das durchschnittliche Einkommen über das Jahr gerechnet die 400 EUR Grenze nicht überschreiten.

Wird der Durchschnittsbetrag von 400,00 EUR pro Monat jedoch überschritten, dann befindet sich der Arbeitnehmer bis zu dem Betrag von 800,00 EUR pro Monat in der so genannten Gleitzone (auch hier gilt: gelegentliche Überschreitungen schaden nicht, es muss aber der Durchschnittsbetrag eingehalten werden). Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen werden die Entgelte zusammengezählt.

Die Gleitzone ist nicht mehr geringfügig und deshalb versicherungs- und beitragspflichtig. Allerdings sind nicht die regulären Beiträge zur Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung fällig, sondern immer noch ermäßigte Beträge, die gleitend bis zur Regelhöhe 800,01 EUR ansteigen.

³ Der Urlaubsanspruch richtet sich nach der gesetzliche Vorgabe bzw. nach dem Tarifvertrag.

⁴ Der Arbeitgeber hat bei der Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung eines neuen Arbeitnehmers zu prüfen, ob er weitere Beschäftigungsverhältnisse ausübt. Wird die Frage wahrheitsgemäß bejaht, so ist unter Berücksichtigung von § 8 Abs. 2 SGB IV zu prüfen, ob überhaupt eine geringfügige Beschäftigung vorliegt.

Verschweigt der Arbeitnehmer die mehreren Beschäftigungsverhältnisse, dann ist es Aufgabe der Ein zugsstelle oder der Rentenversicherungsträger, sich dieser Sache anzunehmen.

⁵ Entscheidend für die Kündigung, auch für die Länge der Probezeit und deren Kündigungsmodalitäten ist das Gesetz und der Tarifvertrag.