

Muster

Arbeitsvertrag mit geringfügig Beschäftigten

Vorbemerkung: (darin sind die ab 1. Januar 2013 geltenden Änderungen eingearbeitet)

Arbeitsverträge mit geringfügig Beschäftigten unterscheiden sich in arbeitsrechtlicher Hinsicht nicht von anderen Arbeitsverhältnissen. Für Minijobber gelten somit die „normalen“ Regeln des Arbeitsrechts. So hat ein geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer u.a. Anspruch auf Erholungsurlaub gemäß den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes und auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 4 Wochen bestanden hat. Es gelten darüber hinaus insbesondere auch die regulären Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB und die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes. Die Unterschiede zu regulären Arbeitsverhältnissen ergeben sich im Wesentlichen aus dem Sozialversicherungsrecht.

Eine geringfügige Beschäftigung ist ein Beschäftigungsverhältnis mit einer geringen absoluten Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder ein Beschäftigungsverhältnis von kurzer Dauer (kurzfristige Beschäftigung).

Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt in allen Bundesländern seit dem 1.1.2013 einheitlich **450,00 €** monatlich.

Ein Arbeitnehmer ist in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht kurzfristig beschäftigt, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage „nach ihrer Eigenart“ begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird, es sei denn, das Arbeitsentgelt übersteigt 450,- € pro Monat.

Mehrere geringfügige Beschäftigungen werden zusammengerechnet. Wird die Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 € überschritten, tritt vom Tage des Überschreitens an neben der Versicherungspflicht in der RV auch Versicherungspflicht in den anderen Zweigen der Sozialversicherung und der Arbeitslosenversicherung ein (im Bereich von 450,01 € bis 850,00 € gemäß den Regelungen der Gleitzone, siehe unten)

Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann **eine** geringfügig entlohnte Beschäftigung kranken-, arbeitslosen- und pflegeversicherungsfrei ausgeübt werden. Außerdem gilt für diese Beschäftigung ein verminderter Beitragsatz in der gesetzlichen RV. Jede weitere geringfügige Beschäftigung wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und unterfällt damit der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Der Arbeitgeber muss den geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer bei der Minijob-Zentrale der Knappschaft Bahn-See, 45115 Essen anmelden.

Personen, die vom 1.1.2013 an ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Beschäftigung ist wie bisher für den Mini-Jobber kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei.

Da der Arbeitgeber für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung den Pauschalbetrag zur Rentenversicherung (Versorgungswerk) in Höhe von 15% des Arbeitsentgelts zahlt, ist nur die Differenz zum allgemeinen Beitragsatz von 18,9% im Jahr 2013 auszugleichen. Das sind 3,9 % Eigenanteil für den Mini-Jobber.

Der geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer kann sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen (§ 6 Abs. 1 b SGB VI). Dafür muss er bei seinem Arbeitgeber einen entsprechenden schriftlichen Antrag einreichen, den der Arbeitgeber über ein bestimmtes Meldeverfahren (BGR RV 5) an die Minijob-Zentrale weiterleitet. Wenn die Minijob-Zentrale dann nach Eingang der Arbeitgebermeldung innerhalb eines Monats nicht widerspricht, gilt der Arbeitnehmer als rentenversicherungsfrei; es erfolgt also kein gesonderter Bescheid mehr.

Arbeitnehmer, die sich nicht von der RV-Pflicht befreien lassen, erwerben durch die Beschäftigung vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung und einen Anspruch auf Bezug einer Altersrente.

Wichtig! Nur diejenigen geringfügig beschäftigten Tierärzte und Tierärztinnen, die sich **nicht** von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen RV befreien lassen, haben die Möglichkeit, einen Befreiungsantrag gemäß § 6 Abs. 6 SGB VI zugunsten des für sie zuständigen **Versorgungswerkes** zu stellen mit der Folge, dass die Pflichtbeiträge dann im Ergebnis an das zuständige berufsständische Versorgungswerk abgeführt werden.

Besonderheiten bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen:

Minijobber, die sich in einer durchgehenden geringfügigen Beschäftigung über den 31.12.2012 hinaus befinden und dort weiterhin ein Entgelt von bis zu 400,00 € erhalten, bleiben weiterhin rentenversicherungsfrei. Wie bisher können diese Arbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber die Rentenversicherungspflicht wählen.

Wird bei einem bisher versicherungsfreien Minijob nach dem 1.1.2013 das Entgelt auf bis zu 450,00 € erhöht, gelten die Regelungen wie bei einer neu aufgenommenen Beschäftigung (siehe oben). Der Minijobber bleibt in diesem Fall wegen Unterschreitens der (neuen) Geringfügigkeitsgrenze durchgehend kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wird jedoch rentenversicherungspflichtig mit der Option zur Befreiung von der RV-Pflicht.

Arbeitnehmer, die am 31.12.2012 bereits in einer bestehenden Beschäftigung kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungspflichtig sind und ein monatliches Arbeitsentgelt zwischen 400,1 € und 450,00 € erzielen, bleiben in dieser Beschäftigung für längstens 2 Jahre versicherungspflichtig in den genannten Versicherungszweigen. Diese Übergangsregelung läuft am 31.12.2014 aus. Ab 1.1.2015 tritt Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit ein.

Für die **Rentenversicherung** gilt: Arbeitnehmer in einer am 1.1.2013 bestehenden Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 450,00 € sind bisher schon rentenversicherungspflichtig und bleiben dies auch. Eine Befreiung von der RV-Pflicht ist in diesen Fällen nicht vorgesehen. Das gilt solange das Arbeitsentgelt in dieser Beschäftigung sich innerhalb des genannten Entgeltrahmens bewegt. Eine Befreiung von der RV-Pflicht ist frühestens ab 1.1.2015 möglich.

Gleitzone und Übergangsregelungen:

Für Arbeitsentgelte im Bereich von 450,01 € bis 850,00 € monatlich gilt eine so genannte Gleitzone. In dieser unterliegen die Arbeitsentgelte der Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. In der Gleitzone wird bei der Beitragsbemessung ein reduziertes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zugrunde gelegt. Der Arbeitnehmer kann hierauf verzichten und den Beitrag zur Rentenversicherung entsprechend seines tatsächlichen Arbeitsentgeltes zahlen. Er erwirbt damit höhere Rentenanwartschaften.

Der Arbeitgeber zahlt für das gesamte Arbeitsentgelt grundsätzlich den vollen Arbeitgeberanteil, das heißt, er trägt die Hälfte des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (ca. 20%)

Der vom Arbeitnehmer zu zahlende Beitrag steigt linear von rund 11% am Anfang der Gleitzone bis zum vollen Arbeitnehmeranteil, das heißt bis zur Hälfte des Gesamtsozialversicherungsbeitrags, an.

Auch für Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der neuen Gleitzone von 450,01 € bis 850,00 € gelten Übergangsregelungen.

Für Beschäftigte, die vor dem 1.1.2013 in der Gleitzone mit einem Arbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 450,00 € beschäftigt waren, gilt die bis zum 31.12.2012 maßgebende Gleitzonenregelung längstens bis zum 31.12. 2014 weiter.

Für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 800,00 € ist immer die neue Gleitzonenregelung anzuwenden.

Bei Arbeitnehmern, die am 31.12.2012 mit einem monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb von 800,00 € beschäftigt waren und in dieser Beschäftigung ab dem 1.1.2013 mit einem monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 800,01 € und 850,00 € in der Gleitzone versicherungspflichtig sind, wird der Beitrag nach dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt. Die neue Gleitzonenregelung ist nur dann anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer die Anwendung ab dem 1.1.2013 schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt.

Arbeitsvertrag

zwischen (Arbeitgeber)
und
Frau / Herrn (Arbeitnehmer)

wird Folgendes vereinbart:

1. Herr / Frau wird mit Wirkung ab dem als geringfügig beschäftigte(r) Assistenztierarzt/-tierärztin in der Tierarztpraxis des Arbeitgebers eingestellt.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich wie folgt:
Montag: Stunden,
Dienstag: Stunden,
Mittwoch: Stunden,
Donnerstag: Stunden,
Freitag: Stunden,
Samstag: Stunden.
3. Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Vergütung von € (**max. 450,- €**). Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird auf das Konto bei der -Bank, BLZ des Arbeitnehmers überwiesen.
4. Der Arbeitnehmer hat im Kalenderjahr Anspruch auf Arbeitstage Urlaub mindestens im Umfang des Bundesurlaubsgesetzes. Bei Eintritt oder Ausscheiden während eines Kalenderjahres wird der Urlaub anteilig gewährt. Die Lage des Urlaubs ist mit dem Arbeitgeber abzustimmen.
(Nach dem BUrlG bemisst sich der Mindestjahresurlaub wie folgt: 5-Tage-Woche: 20 Arbeitstage; 4-Tage-Woche: 16 Arbeitstage; 3-Tage-Woche: 12 Arbeitstage; 2-Tage-Woche: 8 Arbeitstage; 1-Tag-Woche 4 Arbeitstage)
5. Im Falle einer krankheitsbedingten oder aus sonstigen Gründen veranlassten Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von 6 Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen.
6. Der Arbeitnehmer wird über alle Angelegenheiten der tierärztlichen Praxis, die im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren (§ 203 StGB).
7. Der Arbeitnehmer versichert, derzeit keine/ folgende weitere Beschäftigung /selbstständige Tätigkeiten auszuüben:

Arbeitgeber:

Datum der Arbeitsaufnahme:

Entgelt pro Monat:

Bei Zusammenrechnung aller geringfügigen Beschäftigungen einschließlich dieser beträgt das Arbeitsentgelt nicht mehr als 450,00 € monatlich.

Vor Aufnahme jeder weiteren entgeltlichen Tätigkeit oder deren Änderung verpflichtet sich der Arbeitnehmer, den Arbeitgeber hierüber, insbesondere über Arbeitszeit, Arbeitsentgelt und Arbeitgeber unverzüglich und schriftlich zu informieren

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen oder deren Änderung zu einer umfassenden Sozialversicherungspflicht auch dieses Arbeitsverhältnisses führen kann.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Informationspflichten dem Arbeitgeber gegenüber, so ist er dem Arbeitgeber zum Ersatz des aus der Pflichtverletzung entstehenden Schadens verpflichtet.

8. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber von seiner Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien zu lassen. Die Befreiung kann nur für die Zukunft und im Fall der Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen nur einheitlich für alle geringfügigen Beschäftigungen erklärt werden.

Die Befreiung hat für den Arbeitnehmer zur Folge, dass sein Eigenanteil von derzeit 3,9 % (Stand 1.1.2013) an der Rentenversicherung entfällt, vom Arbeitgeber an ihn ausbezahlt wird und er nicht alle Ansprüche auf Leistungen der gesetzlichen RV erwirbt. Ein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zugunsten des berufsständischen Versorgungswerkes gemäß § 6 Abs. 6 SGB VI kann nur dann gestellt werden, wenn der geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer keinen Antrag nach Nr. 8 Satz 1 gestellt hat.

Im Fall der Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen RV werden die Beiträge dann im Ergebnis an das berufsständische Versorgungswerk abgeführt.

9. Die ersten 3 Monate des Anstellungsvertrages gelten als Probezeit. Während der Probezeit können beide Parteien den Anstellungsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.

Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung nur unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende zulässig.

Eine Kündigung des Anstellungsvertrages vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.

10. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen spätestens innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Andernfalls sind sie verwirkt.

11. Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dieses Schriftformerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden.

Die Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer