

400 Euro-Mini-Jobs

Sozialversicherungs- und Steuerpflicht für geringfügig Beschäftigte

Die Regeln für geringfügige Beschäftigungen haben sich in den letzten Jahren ständig geändert. Hier finden Sie die derzeit gültigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen sowie Informationen über den Niedriglohnbereich (Gleitzone 400,01 bis 800,00 Euro).

Gern geben wir Ihnen weitergehende Informationen. Die Broschüre ist nach bestem Wissen erstellt, aber ohne Verbindlichkeit.

Herausgeber:

IHK Schleswig-Holstein
Arbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern zu Flensburg, zu Kiel und zu Lübeck
Bergstraße 2, Haus der Wirtschaft, 24103 Kiel
Telefon: (0431) 5194-0
Telefax: (0431) 5194-234
ihk@kiel.ihk.de
www.ihk-schleswig-holstein.de

Ansprechpartner:

Industrie- und Handelskammer zu Flensburg
Herbert Christiansen
Telefon: (0461) 806-360
Telefax: (0461) 806-9360
E-Mail: christiansen@flensburg.ihk.de

Industrie- und Handelskammer zu Kiel
Rüdiger Mertens
Telefon: (0431) 5194-232
Telefax: (0431) 5194-532
E-Mail: mertens@kiel.ihk.de

Industrie- und Handelskammer zu Lübeck
Joseph Scharfenberger
Telefon: (0451) 6006-235
Telefax: (0451) 6006-4235
E-Mail: scharfenberger@luebeck.ihk.de

Stand: September 2010

Inhaltsverzeichnis

400-Euro-Jobs	3
Steuer- und Sozialabgabenfreiheit für Arbeitnehmer	3
Keine zeitliche Begrenzung	3
Pauschalabgabe des Arbeitgebers	3
Umlage für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Mutterschaft	3
Berufsgenossenschaft	4
Privathaushalte: Pauschalabgabe des Arbeitgebers	4
Lohnsteuerpauschalierung/Freistellungsbescheinigung	4
Einzugsstelle: Bundesknappschaft	5
Mini-Job und Hauptberuf	5
Mehrere Mini-Jobs ohne Hauptbeschäftigung	6
Einmalige Zahlungen	6
Steuerfreie Aufwandsentschädigungen	6
Mini-Job mit Beitragsaufstockung in der Rentenversicherung durch den Arbeitnehmer	6
Rentner/in im Mini-Job	6
 Kurzfristige Beschäftigungen	 7
 Schüler, Studenten, Praktikanten, Auszubildende	 8
 400,01- bis 800-Euro-Jobs	 8
Beitragssätze 2009	8
Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge	9
Beispielhafte Berechnung des Rentenversicherungsbeitrages:	9
Weitere Beispiele zu Rentenversicherungsbeiträgen:	9
Beispielhafte Berechnung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages:	10
Beispielhafte Berechnung des Krankenversicherungsbeitrages:	10
Beispielhafte Berechnung des Pflegeversicherungsbeitrages:	11
 Häufig gestellte Fragen	 12
Wie sind die Meldefristen?	12
Muss ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen werden?	12
Besteht Urlaubsanspruch?	12
Werden Feiertage bezahlt?	12
Besteht Anspruch auf Sonderleistungen?	12
Werden Krankheitstage bezahlt?	13
Besteht Mutterschutz?	13
Darf während der Elternzeit ein Mini-Job ausgeübt werden?	13
Müssen Kündigungsfristen eingehalten werden?	13
Gilt Kündigungsschutz auch für geringfügig Beschäftigte?	13
Besteht eine gesetzliche Unfallversicherung?	13
Dürfen Arbeitnehmer aus den neuen EU-Beitrittsstaaten hier arbeiten?	14
Dürfen die Pauschalbeiträge für geringfügig Beschäftigte auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden?	14
Dürfen Ausbildungsvergütungen wie Vergütungen eines Mini-Jobs behandelt werden?	14
Dürfen Arbeitslose einen Mini-Job ausüben?	14
Dürfen Sozialhilfeempfänger einen Mini-Job ausüben?	14
 Informationen und Anschriften	 15
 Musterarbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte	 16

400-Euro-Jobs

Steuer- und Sozialabgabenfreiheit für Arbeitnehmer

Die monatliche Entgeltgrenze in § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV beträgt für alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse 400 Euro. Innerhalb dieser Grundzone sind die Beschäftigten von Steuern und Sozialabgaben befreit (brutto für netto).

Keine zeitliche Begrenzung

Bei den Mini-Jobs entfällt die Begrenzung auf 15 Stunden Arbeitszeit pro Woche. Das heißt, es können auch mehr Stunden gearbeitet werden solange die Verdienstgrenze nicht überschritten wird.

Pauschalabgabe des Arbeitgebers

Nur der Arbeitgeber zahlt eine Pauschalabgabe von 30 % (bis 30.06.2006 25 %). Die Pauschalabgabe teilt sich folgendermaßen auf:

- 15 % Rentenversicherung mit Aufstockoption für Arbeitnehmer (vorher 12 %)
- 13 % Krankenversicherung (vorher 11 %)
- 2 % Pauschalsteuer mit Abgeltungswirkung
(einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag)

Eine Freistellung des Finanzamtes wird nicht benötigt.

Ein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung ist nicht zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer privat krankenversichert ist (z. B. Beamte).

Umlage für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Mutterschaft

Alle Arbeitgeber, die im Vorjahr des zu beurteilenden Kalenderjahres für mindestens acht Kalendermonate nicht mehr als 30 Mitarbeiter beschäftigt hatten, sind verpflichtet, eine geringe Umlage zur Lohnfortzahlungsversicherung einzuzahlen. Die Umlage 1 (U1) ist für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit oder Kur zu entrichten. Sie errechnet sich aus den Bruttoarbeitsentgelten aller im Betrieb geringfügig beschäftigten Angestellten, Arbeiter und Auszubildenden. Die Umlage 2 (U2) ist für den Ausgleich der Aufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) grundsätzlich für alle Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl ihrer Beschäftigten zu entrichten. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z. B. Weihnachtsgeld) wird nicht berücksichtigt (keine Beiträge – keine Leistungen).

- U1 = Krankheit, Kur (ab 1. Jan. 2009): 0,6 %
Erstattungssatz: 80 % des fortgezahlten Bruttoentgeltes ohne Einmalbezüge
- U2 = Mutterschutz (ab 1. Jan. 2009): 0,07 %
Erstattungssatz 100 % des fortgezahlten Bruttoentgeltes ohne Einmalbezüge.

Die Knappschaft führt das Ausgleichsverfahren für alle Mini-Jobber/innen durch, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse der/die Mini-Jobber/in versichert ist. Erstattungsanträge bzw. Fragebogen fordern Sie bitte bei der Minijob-Zentrale an.

Berufsgenossenschaft

Weiter sind auch die Mini-Job-Beschäftigten bei der Berufsgenossenschaft anzumelden. Die gesetzlichen Unfallversicherungsträger bemessen ihre Beiträge nach den Lohnsummen der Versicherten und der Gefahrenklasse, welche dem Unternehmen zugeordnet wird. Nähere Auskünfte über Aufgaben und Zuständigkeiten der Berufsgenossenschaften erteilt der Landesverband der Berufsgenossenschaften in Hannover. (Kontakt siehe Seite 15)

Privathaushalte: Pauschalabgabe des Arbeitgebers

Eine besondere Regelung gilt für Mini-Jobs im Haushalt. Voraussetzung ist, dass diese Beschäftigung durch einen privaten Haushalt begründet ist und ausschließlich im Privathaushalt ausgeübt wird. Es handelt sich um Tätigkeiten, die sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt werden (z. B. Haushaltshilfe, Kinderbetreuung). Beschäftigungen in privaten Haushalten, die durch Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen begründet sind, fallen nicht unter diese Regelung.

Bei Mini-Jobs in Privathaushalten i.S. d. § 8a Satz 1 SGB IV betragen die Pauschalabgaben des Arbeitgebers insgesamt ab 01.01.2009 14,27 % (Einzugsstelle: Bundesknappschaft, Adresse siehe Seite 15 – siehe auch Haushaltsscheckrechner: www.minijob-zentrale.de).

Die Pauschalabgabe teilt sich folgendermaßen auf:

- 5 % Rentenversicherung
- 5 % Krankenversicherung
- 2 % Pauschalsteuer mit Abgeltungswirkung
(einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag)
- 1,6 % (bundesweit) gesetzliche Unfallversicherung
- 0,6 % Umlage U 1
- 0,07 % Umlage U 2

Auch Mini-Jobs in Privathaushalten werden mit anderen Mini-Jobs zusammengezählt. (siehe Seite 6)

Der Arbeitgeber kann die Aufwendungen für die Mini-Jobs im Privathaushalt steuerlich absetzen, so weit diese nicht Werbungskosten oder Betriebsausgaben darstellen oder bereits als außergewöhnliche Belastung berücksichtigt worden sind. Der neue § 35a Einkommensteuergesetz sieht vor, dass die Kosten für die Mini-Jobs begrenzt aber direkt von der Steuerschuld abgezogen werden können:

- In der Grundzone bis 400 Euro sind dies 20 % (ab 01.01.2009) der Kosten, höchstens jedoch 510 Euro im Jahr (42,50 € pro Monat).
- Falls ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vorliegt, können 12 % der Kosten – bis zu 2.400 Euro im Jahr – geltend gemacht werden.
- Wird ein Unternehmen mit der Erledigung der Hausarbeit beauftragt, können 20 % der Kosten – höchstens jedoch 600 Euro im Jahr – abgezogen werden.

Lohnsteuerpauschalierung/Freistellungsbescheinigung

Die Vorschriften zur **Lohnsteuerpauschalierung** nach § 40a Abs. 2 EstG wurden zur Erhebung der einheitlichen Pauschalsteuer entsprechend angepasst, d. h. der pauschal versteuerte Arbeitslohn sowie die Pauschalsteuer werden bei der Einkommensteueranmeldung des Arbeitnehmers nicht berücksichtigt.

Einzugsstelle: Bundesknappschaft

Die Pauschalbeiträge und Pauschalsteuer werden zur Vermeidung von Bürokratie zusammen an die Bundesknappschaft gezahlt. Aufgabe dieser Einzugsstelle ist es, die den Sozialversicherungsträgern, der Finanzverwaltung sowie den Kirchen zustehenden Teilbeträge zu verteilen. Im Beitragsnachweis ist deshalb künftig auch die Steuernummer des Arbeitgebers anzugeben, wenn der Beitragsnachweis die Pauschalsteuer für geringfügig Beschäftigte enthält.

Seit 1. Januar 2006 müssen die Beiträge – in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld – spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats entrichtet werden, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Seitdem ist auch das Melde- und Beitragsverfahren in Papierform entfallen. Es sind nur noch Verfahren der Datenfernübertragung (DFÜ), z. B. per E-Mail, und Datenübertragungswege aus systemgeprüften Programmen und Ausfüllhilfen möglich. Für die problemlose Übermittlung von Meldungen und Beitragsnachweisen auf maschinellem Wege haben die gesetzlichen Krankenkassen die Software »sv.net« entwickelt. Diese wird Arbeitgebern kostenlos zur Verfügung gestellt. Ausführliche Informationen zu dieser Software erhalten Sie unter www.minijob-zentrale.de in der Rubrik »Sozialversicherung im Internet«.

Die Umlagen U1 und U2 sind auch an die Bundesknappschaft zu entrichten. Entsprechend den zwei eigenständigen Ausgleichsverfahren gibt es zwei unterschiedliche Umlagesätze: U1 für den Ausgleich von Aufwendungen durch die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Kur und U2 für den Ausgleich der Zahlungen bei Mutterschaft.

Arbeitgeberaufwendungen werden ausschließlich auf Antrag nach geleisteter Entgeltfortzahlung erstattet. Es besteht die Möglichkeit, bei der Einreichung der Beitragsnachweise Erstattungsbeträge von der Beitragsschuld abzuziehen. Auch in diesem Fall muss ein Antrag gestellt werden. Das Guthaben kann erst nach erfolgter Bewilligung des Erstattungsantrages zur Tilgung der Beitragsschuld berücksichtigt werden. Erstattungsanträge bzw. Fragebögen fordern Sie bitte bei der Minijob-Zentrale (Tel. 01801 200 504) oder direkt bei der Knappschaft, Arbeitgebersicherung (Tel. 0234 304 43990) an. Für schriftlichen Kontakt: Knappschaft, Arbeitgebersicherung Krankheit/Mutterschaft, 45115 Essen oder per FAX: 0201 384 979797.

Auch Haushaltshilfen werden bei der Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft mittels Haushaltsscheck-Verfahren angemeldet. (Service-Telefon 01801 200504 – Ortstarif). Nur bei Einkommen über 400 Euro werden die Beiträge wie bisher an die jeweilige Krankenkasse des Arbeitnehmers entrichtet. Die Lohnsteuer geht an das zuständige Finanzamt.

Mini-Job und Hauptberuf

Kein Mini-Job darf bei demselben Arbeitgeber ausgeübt werden wie der Hauptberuf. Werden neben einem sozialversicherungspflichtigen Hauptberuf ein oder mehrere Mini-Jobs im Umfang bis zu 400 Euro ausgeübt, erfolgt für den **ersten** Mini-Job (zeitlich der erste Mini-Job) keine Zusammenrechnung mit dem Hauptberuf. Erst jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung wird durch die Zusammenrechnung mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig, jedoch nur in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung werden Hauptbeschäftigung und Mini-Jobs nicht zusammengerechnet, diese bleiben in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, es sei denn, die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen überschreiten insgesamt 400 Euro. Ist der Hauptberuf sozialversicherungsfrei, erfolgt keine Zusammenrechnung der Einnahmen aus diesen Tätigkeiten.

Mehrere Mini-Jobs ohne Hauptbeschäftigung

Werden mehrere Mini-Jobs bei unterschiedlichen Arbeitgebern ausgeübt, so darf der Monatsverdienst zusammen nicht mehr als 400 Euro betragen, wenn das Einkommen sozialversicherungsfrei bleiben soll.

Einmalige Zahlungen

Bei der Prüfung, ob die für die Mini-Jobs vorgesehene Verdienstgrenze von 400 Euro im Monat überschritten wird, ist vom regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienst auszugehen. Diesem werden anteilig einmalige Zahlungen wie zum Beispiel Weihnachts- und Urlaubsgeld zugerechnet. Wird dann die Grenze von 400 Euro überschritten, handelt es sich nicht mehr um eine geringfügige Beschäftigung. Durch unvorhergesehene Umstände (z. B. Krankenvertretung) darf das Entgelt von 400 Euro monatlich überschritten werden, allerdings nur maximal zweimal im Jahr.

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

Nicht zum regelmäßigen Arbeitsverdienst gehören steuerfreie Aufwandsentschädigungen bis zu 1.884 Euro im Kalenderjahr – seit dem 01.01.2007 2.100 Euro. Hierunter fallen zum Beispiel Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter in Sportvereinen, als Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren Tätigkeiten sowie die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen.

Mini-Job mit Beitragsaufstockung in der Rentenversicherung durch den Arbeitnehmer

Arbeitnehmer in Mini-Jobs können auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten. Durch relativ niedrige Beiträge werden vollwertige Pflichtbeitragszeiten erworben (der Arbeitnehmer zahlt als seinen Anteil zur Rentenversicherung die Differenz zwischen dem 15%igen Arbeitgeberanteil und dem vollen Beitrag von 19,9 % ab 01.01.2007). Damit können Wartezeiten erfüllt werden, zum Beispiel für einen früheren Rentenbeginn, für Ansprüche auf Leistungen der Rehabilitation und der Versicherungsschutz wegen Erwerbsminderung kann recht preiswert aufrecht erhalten bleiben. Wegen dieser weit reichenden Folgen wurde der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, seine geringfügig Beschäftigten über die Möglichkeit der Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge zu informieren. (Näheres auch bei den Versicherungsanstalten).

Der Verzicht muss schriftlich dem Arbeitgeber erklärt werden. Dieser Verzicht gilt bei mehreren Mini-Jobs dann für alle Beschäftigungen und für die gesamte Dauer des 400-Euro-Jobs und kann nicht widerrufen werden. Nach Aufnahme einer neuen geringfügig entlohnten Beschäftigung muss der Arbeitnehmer seinen Verzicht auf Versicherungsfreiheit dem Arbeitgeber gegenüber erneut erklären, wenn er dies wieder will. Der Arbeitgeber zieht den Arbeitnehmerbeitrag von zur Zeit 4,9 % vom Lohn ab und leitet diesen zusammen mit seinem Anteil an die Mini-Job-Zentrale bei der Knappschaft weiter.

Rentner/in im Mini-Job

Üblicherweise zahlt der Arbeitgeber auch hier die zweiprozentige pauschale Lohnsteuer. Hinterlegt der Rentner/die Rentnerin eine Lohnsteuerkarte beim Arbeitgeber, bleiben die Einnahmen zunächst unbesteuert, müssen aber später in der Einkommensteuererklärung angegeben werden. Dieses lohnt sich nur, wenn eine geringe Rente bezogen wird.

Hinsichtlich des Krankenversicherungsbeitrags besteht eine Ausnahme: Für Mini-Jobber, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind und nicht als Familienmitglied in einer Krankenkasse mitversichert sind, wird kein Pauschalbeitrag erhoben. Dies gilt besonders für Beamte, privat krankenversicherte Selbstständige oder Arbeitnehmer sowie deren Familienangehörige, wenn diese nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder familienversichert sind. Für diesen Personenkreis muss der Arbeitgeber lediglich den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag von 12 % bezahlen.

Für die gesetzliche Krankenversicherung ist das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr Grundlage einer Beitragserhebung, weil der Arbeitgeber nach § 249 SGB V einen Pauschalbeitrag zu entrichten hat. Diese Regelung ist nach einem Urteil des Bundessozialgerichtes auch bei freiwillig Versicherten eine spezielle und abschließende Regelung zur Beitragserhebung auf Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung.

Der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung ist auch für diesen Personenkreis zu zahlen, unabhängig davon, ob sich dieser noch leistungssteigernd auswirken kann.

Die 400-Euro-Grenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gilt rückwirkend zum 01.01.2008 auch als Grenzwert für den rentenunschädlichen Hinzuverdienst. (Dieser betrug vorher 355 Euro monatlich für Altersrenten vor Vollendung des 65. Lebensjahres, für Renten wegen voller Erwerbsminderung und Renten wegen Erwerbsunfähigkeit.) Die Hinzuverdienstgrenze darf zweimal im Jahr bis zur doppelten Höhe überschritten werden. Rentner sollten sich ggf. beim Rentenversicherungsträger informieren. Die Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung berechnen die individuellen Hinzuverdienstgrenzen kostenlos. (www.deutsche-rentenversicherung.de oder gebührenfreies Servicetelefon 0800/1000 4800). Bei Inanspruchnahme von Teilrenten gelten individuelle Hinzuverdienstgrenzen, die ebenso beim Rentenversicherungsträger erfragt werden müssen.)

Kurzfristige Beschäftigungen

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres (bisher: im Laufe eines Zeitjahres) seit ihrem Beginn auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage begrenzt ist. Sie bleibt unabhängig vom Verdienst sozialversicherungsfrei, es muss aber eine Lohnsteuerkarte vorgelegt werden.

Werden keine weiteren steuerpflichtigen Einkünfte erzielt bzw. überschreiten die Einkünfte insgesamt nach Berücksichtigung der üblichen steuerlichen Abzugsbeträge den Grundfreibetrag nicht (2008: 7.664,-/15.328,- Euro für Alleinstehende/Verheiratete), wird im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung die einbehaltene Lohnsteuer zurückgezahlt.

Wird eine Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt, ist der Zweimonatszeitraum maßgeblich. Bei Beschäftigung an regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche, ist der Zeitraum von 50 Arbeitstagen maßgebend.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt dann nicht mehr vor, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird und das erzielte Arbeitsentgelt 400 Euro übersteigt.

Schüler, Studenten, Praktikanten, Auszubildende

Die Regelungen zur versicherungsrechtlichen Behandlung von Mini-Jobs gelten auch für Schüler, Studenten und Praktikanten während des Studiums, nicht aber für Auszubildende und sonstige Praktikanten.

Für Studenten besteht in der vorlesungsfreien Zeit generell Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Während des Semesters ist der Student hier versicherungsfrei, wenn er eine Beschäftigung wöchentlich an nicht mehr als 20 Stunden – unabhängig vom Arbeitsverdienst – ausübt. In der Rentenversicherung allerdings besteht Rentenversicherungspflicht, wenn der Arbeitsverdienst 400 Euro im Monat regelmäßig übersteigt.

Praktikanten sind unabhängig vom Arbeitsverdienst dann sozialversicherungsfrei, wenn sie während ihres Studiums ein Praktikum ableisten, das in ihrer Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist. Der Student hat dem Arbeitgeber die Immatrikulationsbescheinigung und Nachweise vorzulegen, dass es sich um ein in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum handelt. Arbeitsentgelt für ein Praktikum während des Studiums, das zwar nicht vorgeschrieben, aber sinnvoll erscheint, ist nur versicherungsfrei, wenn es nicht 400 Euro übersteigt. Die Versicherungsfreiheit endet mit dem ersten möglichen Studienabschluss, auch wenn der Praktikant danach noch immatrikuliert bleibt, um zum Beispiel seine Doktorarbeit zu schreiben.

Die sozialversicherungsrechtlichen Sonderregelungen für »geringfügig entlohnte Beschäftigte« (pauschale Sozialversicherungsbeiträge, Gleitzone) gelten **nicht** für Auszubildende und sonstige Praktikanten. Ab dem ersten Euro tritt volle Versicherungspflicht ein, wobei der Arbeitgeber bis zur Höhe der »Geringverdiengrenze« (z. Zt. 325 Euro) beide Beitragsanteile zu übernehmen hat. Erst oberhalb dieser Grenze trägt jeder seinen Beitragsanteil selbst.

400,01 – bis 800-Euro-Jobs

Früher stiegen ab einem Einkommen von über 325 Euro die Sozialversicherungsbeiträge abrupt auf über 40 % für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Für Arbeitsentgelte im Niedriglohnbereich 400,01 bis 800 Euro gibt es eine Gleitzone: Die vom Arbeitnehmer zu zahlenden Sozialabgaben steigen langsam an, während der Arbeitgeber die normalen Sozialbeiträge zu zahlen hat. Die vom Arbeitnehmer zu zahlenden Sozialabgaben steigen linear bis zum vollen Arbeitnehmeranteil von rund 21 % bei 800 Euro Arbeitsentgelt. Zu entrichten sind die Beiträge wie bisher an die jeweilige Krankenkasse.

Beitragsätze 2009

Rentenversicherung:	19,90 %
Arbeitslosenversicherung:	2,80 %
Krankenversicherung:	14,60 %
zusätzlicher Beitragsatz Arbeitnehmeranteil	0,90 % (ab 1.7.2005)
Pflegeversicherung:	1,95 %
für Kinderlose zusätzlich	0,25 % (ab 1.1.2005)

Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge

Das beitragspflichtige Entgelt errechnet sich nach folgender Formel:

$$F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400)$$

AE ist das monatliche Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone 400,01 – 800 Euro

F ist der Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 25 von Hundert durch den durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird. Der Faktor wird auf vier Dezimalstellen gerundet.

Der durchschnittliche Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz eines Kalenderjahres ergibt sich aus der Summe der zum 1. Januar desselben Kalenderjahres geltenden Beitragssätze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten, in der gesetzlichen Pflegeversicherung sowie zur Arbeitsförderung und des durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes der Krankenkassen vom 1. Januar des Vorjahres.

Der durchschnittliche Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz und der Faktor **F** werden vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung bis zum 31. Dezember eines Jahres für das folgende Kalenderjahr im Bundesanzeiger bekannt gegeben.

Für das Jahr **2009** betragen der durchschnittliche Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz 40,15 von Hundert und der **Faktor F 0,7472**.

Beispielhafte Berechnung des Rentenversicherungsbeitrages:

Arbeitsentgelt: 500 Euro

Beitragspflichtiges Entgelt:
 $0,7472 \times 400 + (2 - 0,7472) \times (500 - 400) = 424,16$ Euro

Zu zahlender Rentenversicherungsbeitrag (Beitragssatz 19,9 %):
 $424,16 \text{ Euro} \times 19,9 \% = 84,41$ Euro

Arbeitgeberanteil (Ausgangspunkt ist das tatsächliche Arbeitsentgelt):
 $500 \text{ Euro} \times 19,9 \% = 99,50 \text{ Euro} : 2 = \mathbf{49,75 \text{ Euro}}$

Arbeitnehmeranteil (Differenz zwischen zu zahlendem Beitrag und Arbeitgeberanteil):
 $84,41 \text{ Euro} - 49,75 \text{ Euro} = \mathbf{34,66 \text{ Euro}}$

Weitere Beispiele zu Rentenversicherungsbeiträgen:

Arbeitsentgelt:	400,01 Euro	Arbeitsentgelt:	600,00 Euro
Beitragspflichtiges Entgelt:	298,89 Euro		549,44 Euro
Rentenversicherungsbeitrag:	59,48 Euro		109,34 Euro
Arbeitgeberanteil:	39,80 Euro		59,70 Euro
Arbeitnehmeranteil:	19,68 Euro		49,64 Euro

Arbeitsentgelt:	700,00 Euro	Arbeitsentgelt:	800,00 Euro
Beitragspflichtiges Entgelt:	674,72 Euro		800,00 Euro
Rentenversicherungsbeitrag:	134,27 Euro		159,20 Euro
Arbeitgeberanteil:	69,65 Euro		79,60 Euro
Arbeitnehmeranteil:	64,62 Euro		79,60 Euro

Der Arbeitnehmeranteil am Rentenversicherungsbeitrag im unteren Gleitzonebereich ist relativ niedrig. Im oberen Bereich nähert er sich immer mehr der Hälfte. Da die Entgeltpunkte aus den beitragspflichtigen Einnahmen ermittelt werden, ermäßigen sich auch die Rentenanwartschaften entsprechend.

Ähnlich wie bei geringfügigen Beschäftigungen kann der Arbeitnehmer in der Rentenversicherung auf die Besonderheiten verzichten, die sich aus der Anwendung der Gleitzone ergeben und die Rentenbeiträge bis auf den vollen Beitrag aufstocken, um einen Anspruch auf das gesamte Leistungspaket der gesetzlichen Rentenversicherung zu haben und um dann im Alter höhere Rentenbeträge zu erzielen.

Beispielhafte Berechnung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages:

Arbeitsentgelt: 500 Euro

Beitragspflichtiges Entgelt:

$$0,7472 \times 400 + (2 - 0,7472) \times (500 - 400) = 424,16 \text{ Euro}$$

Zu zahlender Arbeitslosenversicherungsbeitrag (Beitragssatz 2,8 %):

$$424,16 \text{ Euro} \times 2,8 \% = 11,88 \text{ Euro}$$

Arbeitgeberanteil (Ausgangspunkt ist das tatsächliche Arbeitsentgelt):

$$500 \text{ Euro} \times 2,8 \% = 14,00 \text{ Euro} : 2 = \mathbf{7,00 \text{ Euro}}$$

Arbeitnehmeranteil (Differenz zwischen zu zahlendem Beitrag und Arbeitgeberanteil):

$$11,88 \text{ Euro} - 7,00 \text{ Euro} = \mathbf{4,88 \text{ Euro}}$$

Beispielhafte Berechnung des Krankenversicherungsbeitrages:

Arbeitsentgelt: 500 Euro. Den Beitragssatz erfragen Sie bitte bei der jeweiligen Krankenkasse!

Beitragspflichtiges Entgelt:

$$0,7472 \times 400 + (2 - 0,7472) \times (500 - 400) = 424,16 \text{ Euro}$$

Zu zahlender Krankenversicherungsbeitrag (Beitragssatz 14,6 %):

$$424,16 \text{ Euro} \times 14,6 \% = 61,93 \text{ Euro}$$

plus 424,16 Euro x 0,9 % zusätzlicher Beitragssatz für Arbeitnehmer = 3,82 Euro

$$\text{Gesamtbeitrag} = 65,75 \text{ Euro}$$

Arbeitgeberanteil (Ausgangspunkt ist das tatsächliche Arbeitsentgelt):

$$500 \text{ Euro} \times 14,6 \% = 73,00 \text{ Euro} : 2 = \mathbf{36,50 \text{ Euro}}$$

Arbeitnehmeranteil (Differenz zwischen zu zahlendem Gesamt-Beitrag und Arbeitgeberanteil):

$$66,08 \text{ Euro} - 36,00 \text{ Euro} = \mathbf{29,25 \text{ Euro}}$$

Beispielhafte Berechnung des Pflegeversicherungsbeitrages:

Arbeitsentgelt: 500 Euro. Der Beitragszuschlag für Kinderlose ist grundsätzlich vom Arbeitnehmer zu tragen.

Beitragspflichtiges Entgelt:

$$0,7472 \times 400 + (2 - 0,7472) \times (500 - 400) = 424,16 \text{ Euro}$$

Zu zahlender Pflegeversicherungsbeitrag (Beitragssatz 1,95 %):

$$424,16 \text{ Euro} \times 1,95 \% = 8,27 \text{ Euro}$$

Arbeitgeberanteil (Ausgangspunkt ist das tatsächliche Arbeitsentgelt):

$$500 \text{ Euro} \times 1,95 \% = 9,75 \text{ Euro} : 2 = \mathbf{4,88 \text{ Euro}}$$

Arbeitnehmeranteil (Differenz zwischen zu zahlendem Beitrag und Arbeitgeberanteil):

$$8,27 \text{ Euro} - 4,88 \text{ Euro} = \mathbf{3,39 \text{ Euro}}$$

Für Kinderlose:

Zu zahlender Pflegeversicherungsbeitrag (Beitragssatz 1,95 %):

$$424,16 \text{ Euro} \times 1,95 \% = 8,27 \text{ Euro}$$

plus $424,16 \text{ Euro} \times 0,25 \%$ Beitragszuschlag für Kinderlose = 1,06 Euro

$$\text{Gesamtbeitrag} = 9,33 \text{ Euro}$$

Arbeitgeberanteil (Ausgangspunkt ist das tatsächliche Arbeitsentgelt):

$$500 \text{ Euro} \times 1,95 \% = 9,75 \text{ Euro} : 2 = \mathbf{4,88 \text{ Euro}}$$

Arbeitnehmeranteil (Differenz zwischen zu zahlendem Gesamt-Beitrag und Arbeitgeberanteil):

$$9,33 \text{ Euro} \text{ ./} 4,88 \text{ Euro} = \mathbf{4,45 \text{ Euro}}$$

Siehe auch Gleitzoneurechner der Deutschen Rentenversicherung
(<http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de>).

Häufig gestellte Fragen

Wie sind die Meldefristen?

Der Arbeitgeber hat – wie bisher auch – sowohl geringfügig Entlohnte als auch kurzfristig Beschäftigte innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Aufnahme ihrer Beschäftigung bei der zuständigen Einzugsstelle an- und innerhalb von sechs Wochen nach Beendigung abzumelden. Bei geringfügig entlohn-ten Beschäftigten muss er zusätzlich der Einzugsstelle jede Änderung des Arbeitsentgeltes mitteilen, sofern die Änderung zu einer Über- oder Unterschreitung der 400-Euro-Grenze führt. Außerdem hat er für geringfügig Entlohnte eine Jahresmeldung zu erstatten. Ein Arbeitgeber kann mit einem Bußgeld bis zu 5.000 Euro belangt werden, wenn er seiner Meldepflicht nicht, nicht rechtzeitig, nicht richtig oder nicht vollständig nachkommt. Kommt es infolge der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen zur Versicherungspflicht, informiert die Bundesknappschaft die Arbeitgeber darüber. Diese sind verpflichtet, notwendige An- und Abmeldungen bei der Bundesknappschaft und den Krankenkassen vorzunehmen.

Muss ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen werden?

Bei mündlichem Vertragsabschluss muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich mitteilen. Ausnahmen gibt es nur noch für Aushilfstätigkeiten mit Vertragsdauer von höchstens einem Monat.

Besteht Urlaubsanspruch?

Auch geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Nach dem Bundesurlaubsgesetz stehen Arbeitnehmern/-nehmerinnen 24 Werktage in jedem Kalenderjahr zu. Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Allerdings erhalten geringfügig Beschäftigte – wie andere Teilzeitbeschäftigte auch – den Urlaub nur anteilig. Wird zum Beispiel an zwei Tagen in der Woche gearbeitet, so ist ein Urlaub von acht Tagen zu gewähren. Da nur die beiden Wochen-Arbeitstage gezählt werden, ergeben sich insgesamt vier freie Wochen im Jahr.

Besteht ein bindender Tarifvertrag, in dem mehr Urlaubstage als im Bundesurlaubsgesetz ausgehandelt wurden, so ist dieser auch für die geringfügig Beschäftigten anzuwenden – natürlich wieder anteilig. Selbst bei befristeten Arbeitsverhältnissen von mindestens einmonatiger Dauer besteht ein anteiliger Urlaubsanspruch. Es gibt keine Wartezeiten.

Werden Feiertage bezahlt?

Wenn gesetzliche Feiertage auf Arbeitstage fallen, an denen normalerweise der/die geringfügig Beschäftigte gearbeitet hätte, so sind diese Tage vom Arbeitgeber so zu vergüten, als wenn gearbeitet worden wäre. Diese Tage sind nicht nachzuarbeiten.

Besteht Anspruch auf Sonderleistungen?

Geringfügig Beschäftigte sind wie alle Teilzeitbeschäftigten den Vollzeitarbeitnehmern gleichgestellt. Wenn der Arbeitgeber zusätzliche Leistungen zahlt wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, Gratifikationen, Fahrtkosten usw. hat auch der/die geringfügig Beschäftigte Anspruch auf diese Leistungen, allerdings nur in anteiliger Höhe. Ein Ausschluss von Sonderleistungen verstößt gegen das Gleichbehandlungsgebot und ist unwirksam. Zu beachten ist, dass durch Zahlung von Sondergratifikationen die Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden kann und Sozialversicherungspflicht eintritt.

Werden Krankheitstage bezahlt?

Für Krankheitstage, die auf Arbeitstage der geringfügig Beschäftigten fallen, haben diese sechs Wochen Anspruch auf Vergütung. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht erst – wie sonst auch – wenn das Arbeitsverhältnis seit mindestens vier Wochen Bestand hat. Arbeitgeber, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen (ohne Auszubildende und geringfügig Beschäftigte) nehmen am Ausgleichsverfahren teil (siehe Seite 3).

Besteht Mutterschutz?

Selbstverständlich gilt voller Mutterschutz: In den sechs Wochen vor der Entbindung kann eine geringfügig Beschäftigte arbeiten, braucht es aber nicht. In den acht Wochen nach der Geburt gilt ein totales Beschäftigungsverbot: – für eine Hauptbeschäftigung wie für den Mini-Job. Sobald der Arbeitgeber über die bestehende Schwangerschaft unterrichtet ist, muss er die zuständige Aufsichtsbehörde – meist das Gewerbeaufsichtsamt – über die Schwangerschaft informieren (§ 5 MuSchG). Für Schleswig-Holstein: Staatliche Arbeitsbehörde bei der Unfallkasse Nord, Standort Kiel, (Kontakt siehe Seite 15). Es besteht Kündigungsschutz. Informationen über Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld und Erstattung erhalten Arbeitgeber beim Service-Telefon der Arbeitgebersversicherung Krankheit/Mutterschaft unter der Rufnummer 0234 304 43990.

Darf während der Elternzeit ein Mini-Job ausgeübt werden?

Ein oder mehrere Min-Jobs bleiben steuer- und sozialabgabenfrei. Während der Elternzeit darf die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 30 Stunden betragen.

Müssen Kündigungsfristen eingehalten werden?

Arbeitgeber als auch geringfügig Beschäftigte müssen die gesetzlichen oder tariflich bzw. im Arbeitsvertrag festgelegten Kündigungsfristen einhalten. Nach § 622 BGB beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Wenn das Arbeitsverhältnis länger als zwei Jahre oder mehr bestanden hat, verlängern sich die Kündigungsfristen durch den Arbeitgeber. Während der **vereinbarten** Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Gilt Kündigungsschutz auch für geringfügig Beschäftigte?

Auch für geringfügig Beschäftigte gilt das Kündigungsschutzgesetz, wenn die Beschäftigung mindestens sechs Monate andauert und im Betrieb mehr als zehn Personen beschäftigt sind (Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden zählen mit 0,5, von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75), wenn das Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat, sonst gilt: mehr als fünf Personen.

Besteht eine gesetzliche Unfallversicherung?

Arbeitgeber müssen auch ihre geringfügig Beschäftigten bei der Berufsgenossenschaft anmelden. Die Arbeitnehmer sind während der Arbeitszeit und auf dem Weg zur und von der Arbeit unfallversichert.

Dürfen Arbeitnehmer aus den neuen EU-Beitrittsstaaten hier arbeiten?

Der Beitritt der neuen Mitgliedstaaten Polen, Tschechien, Estland, Lettland, Litauen, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Malta und Zypern am 1. Mai 2004 sowie Bulgarien und Rumänien in 2007 in die Europäische Union bedeutet nicht gleichzeitig den freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Nur Staatsangehörige Zyperns und Maltas haben seit dem Beitritt die volle Freizügigkeit. Ansonsten können die Angehörigen der anderen Beitrittsstaaten nur unter bestimmten Voraussetzungen eine Arbeitserlaubnis erhalten, z. B. im Rahmen von Werkverträgen, mit der Green-Card für Computer-Spezialisten oder als Saisonkräfte. Diese Regelungen gelten auch für Mini-Jobs. Es können lediglich saison-gebundene Tätigkeiten beispielsweise in der Spargel-, Erdbeer- oder Kohlernte oder im Hotel- und Gaststättenbereich ausgeübt werden. Diese Arbeit kann ein Mini-Job sein, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird und wenn sie bei einem Arbeitseinsatz unter fünf Tagen in der Woche auf höchstens 50 Kalendertage oder bei einem wöchentlichen Arbeitseinsatz von mindestens fünf Tagen auf bis zu zwei Monate im Kalenderjahr bei beliebig hohem Verdienst begrenzt ist. Eine auf Dauer angelegte geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem regelmäßigen Verdienst von bis zu 400 Euro im Monat ist grundsätzlich nicht möglich.

Dürfen die Pauschalbeiträge für geringfügig Beschäftigte auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden?

Die Einbehaltung der Pauschalbeiträge – oder eines Teils – vom Arbeitsentgelt des geringfügig entlohnten Beschäftigten ist nicht rechtmäßig und außerdem ordnungswidrig. Derartige Vereinbarungen sind selbst mit Duldung des geringfügig entlohnten Beschäftigten mit Rücksicht auf den § 134 BGB ergänzenden § 32 SGB I nichtig. (Urteil des Arbeitsgerichtes Kassel vom 13.01.2000 – 6 Ca 513/98: Danach ist es unzulässig, die Hälfte der für geringfügig Beschäftigte zu zahlenden Beiträge zur Rentenversicherung von diesem selbst tragen zu lassen.)

Dürfen Ausbildungsvergütungen wie Vergütungen eines Mini-Jobs behandelt werden?

Nein. Ab dem ersten Euro tritt volle Versicherungspflicht ein, wobei der Arbeitgeber bis zur Höhe der »Geringverdienergrenze« (z. Zt. 325 Euro) beide Beitragsanteile zu übernehmen hat. Erst oberhalb dieser Grenze trägt jeder seinen Beitragsanteil selbst.

Dürfen Arbeitslose einen Mini-Job ausüben?

Empfänger von Arbeitslosengeld dürfen bis zu 165 Euro im Monat hinzuverdienen und nicht mehr als 15 Stunden in der Woche arbeiten, ohne dass sich dies auf die Höhe der Arbeitslosenunterstützung auswirkt. In jedem Falle müssen die Einkünfte aus dem Mini-Job dem Arbeitsamt gemeldet werden. Nähere Informationen hierzu erteilt die leistungszahlende Stelle (Bundesagentur für Arbeit).

Dürfen Sozialhilfeempfänger einen Mini-Job ausüben?

Jeder Mini- oder sonstige Job muss dem Sozialamt gemeldet werden. Nähere Informationen hierzu erteilt die leistungszahlende Stelle (Amt für Familie und Soziales).

Informationen und Anschriften

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
Pieperstr. 14 – 28, 44789 Bochum
Postanschrift: 44781 Bochum
Telefon: (0234) 304-0, Telefax: (0234) 304-66050
Service-Telefon: 01801 200 504
Internet: <http://www.minijob-zentrale.de>
E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de

Deutsche Rentenversicherung Nord
(Hauptverwaltung der LVA Schleswig-Holstein)
Ziegelstraße 150, 23556 Lübeck
Postanschrift: 23544 Lübeck
Telefon: (0451) 485-0, Telefax: (0451) 485-1777
Internet: <http://www.deutsche-rentenversicherung-nord.de>
E-Mail: info@drv-nord.de

Deutsche Rentenversicherung Bund
(früher Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) und VDR)
Ruhrstr. 2, 10709 Berlin
Postanschrift: 10704 Berlin
Telefon: (030) 865-0, Telefax: (030) 865-27240
Service-Telefon zum Nulltarif : 0800 10004800
Internet: <http://www.deutsche-rentenversicherung.de>
E-Mail: info@drv-bund.de

Verband „Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung“ (DGUV)
Landesverband Nordwestdeutschland der gewerblichen Berufsgenossenschaften
Hildesheimer Str. 309, 30519 Hannover
Postfach 37 40, 30037 Hannover
Telefon: (0511) 987-2277, Telefax: (0511) 987-2266
Internet: <http://www.dguv.de>
E-Mail: lv-nordwest@dguv.de

Unfallkasse (UK) Nord
Seekoppelweg 5a, 24113 Kiel
Telefon: (0431) 6407-0, Telefax: (0431) 6407-250
Internet: <http://www.uk-nord.de>
E-Mail: poststelle-ki@arbeitschutz.uk-nord.de

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Kiel
Adolf-Westphal-Str. 2, 24143 Kiel
Service-Telefon: 01801 555111 (Arbeitnehmer), 01801 664466 (Arbeitgeber)
Telefax: (0431) 7091561
Internet: <http://www.arbeitsagentur.de>
E-Mail: Kiel@arbeitsagentur.de

Musterarbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

Zwischen(Arbeitgeber)
und Herrn/Frau*(Arbeitnehmer/in)
– geboren am - wohnhaft in
wird folgender Arbeitsvertrag für geringfügig Beschäftigte geschlossen:

§ 1 Beginn des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt ab auf unbestimmte Zeit*/auf bestimmte Zeit bis zum,
ohne dass es einer Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf*.

§ 2 Probezeit

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 3 Tätigkeit

Herr/Frau wird als (z. B. Verkäuferin/Kellner/Fahrer) eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:
Er/Sie* hat auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen.

§ 4 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt ... Stunden wöchentlich/ Stunden täglich an folgenden Tagen montags/dienstags/mittwochs/donnerstags/freitags/samstags/sonntags*.
oder

Die Arbeitszeit beträgt monatlich maximal Stunden. Die Arbeitszeit wird kurzfristig entsprechend dem tatsächlichen Bedarf vereinbart. Der Arbeitnehmer führt einen tagesaktuellen schriftlichen Stundennachweis.

§ 5 Arbeitsvergütung

Das monatliche Gehalt beträgt /Der Stundenlohn beträgt* Die Abrechnung erfolgt monatlich / nach der geleisteten Stundenzahl.

Nach dem Tarifvertrag wird eine Weihnachtsgratifikation gezahlt.
oder

Ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation besteht nicht. Wenn eine solche gewährt wird, so handelt es sich um eine freiwillige Leistung, auf die auch bei mehrfacher Gewährung kein Rechtsanspruch besteht.

§ 6 Arbeitsverhinderung im Krankheitsfall

Der/Die Arbeitnehmer/in hat Anspruch Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nach den gesetzlichen Bestimmungen (z. Zt. Weiterbezahlung bis zu 6 Wochen) /dem Tarifvertrag/der Betriebsvereinbarung*. Es ist eine ärztliche Bescheinigung innerhalb von 3 Tagen vorzulegen. Die Bescheinigung kann vom Arbeitgeber auch verlangt werden, wenn die Krankheit weniger als 3 Tage dauert.



§ 7 Urlaub

Nach dem Bundesurlaubsgesetz werden z. Zt. 20 Urlaubstage/Jahr bei einer 5-Tage-Woche gewährt. Bei Teilzeitbeschäftigung wird der Urlaub anteilig errechnet.

oder

Der Urlaub beträgt nach dem Tarifvertrag derzeit Arbeitstage im Kalenderjahr bei Vollbeschäftigung und wird entsprechend der Arbeitszeit anteilig gewährt.

§ 8 Kündigung

Die Kündigungsfristen richten sich nach der gesetzlichen Regelung/ nach dem Tarifvertrag*/ im ersten Jahr der Beschäftigung gilt eine beidseitige Kündigungsfrist von Woche/n zum Monatsschluss*. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

§ 9 Nebenbeschäftigung

Der/Die Arbeitnehmer/in versichert, dass er/sie andere Beschäftigungsverhältnisse nicht ausübt.* Der/Die Arbeitnehmer/in übt folgende andere Beschäftigungsverhältnisse aus:

.....*

Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich die Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses schriftlich mitzuteilen. Wird dieses unterlassen oder sind Angaben des/der Arbeitnehmer/in unrichtig und kommt es zur Heranziehung des Arbeitgebers zu weiteren Versicherungsbeiträgen, so trägt der/die Arbeitnehmer/in den heraus entstandenen Schaden des Arbeitgebers.

§ 10 Rentenansprüche und pauschale Lohnsteuer

Der Arbeitgeber zahlt die gesetzlich festgelegten Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. Der/Die Arbeitnehmer/in wurde darüber aufgeklärt, dass er/sie als geringfügig Beschäftigte/r durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines/r versicherungspflichtigen Arbeitnehmer/s/in erwerben kann. Der/Die Arbeitnehmer/in hat dem Arbeitgeber daraufhin erklärt, dass er/sie ab sofort versicherungspflichtig werden möchte/versicherungsfrei bleiben möchte*. Die pauschale Lohnsteuer trägt der Arbeitgeber.

§ 11 Sonstiges

Auf das Arbeitsverhältnis ist der Tarifvertrag /die Betriebs- bzw. Dienstanzweisung* in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden.* Ansonsten/ Es gelten die gesetzlichen Vorschriften.* Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

....., den

.....
Unterschrift Arbeitgeber

.....
Unterschrift Arbeitnehmer/in

* Nichtzutreffendes streichen

(Für die Richtigkeit der hier enthaltenen Angaben können wir trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernehmen.)