Zwischen

- nachfolgend Arbeitgeber genannt -

und

- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -

wird folgender

**Arbeitsvertrag über eine geringfügige Beschäftigung**

geschlossen:

**§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Art der Tätigkeit**

(1) Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab dem ……………… als …………………………… eingestellt.

Zum Aufgabenbereich des Arbeitnehmers gehören insbesondere folgende Aufgaben:

(2) Arbeitsort ist ……………………………..

(3) Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse des Arbeitgebers liegenden, gleichwertigen Tätigkeit zu betrauen, soweit dies unter Berücksichtigung seiner Interessen zumutbar ist. ggf.

**§ 2 Arbeitszeit**

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung der Ruhepausen ……. Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden vom Arbeitgeber nach den betrieblichen Erfordernissen festgelegt.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Bedarf auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden innerhalb der gesetzlich zulässigen Grenzen zu leisten.

**§ 3 Vergütung**

(1) Die Parteien sind sich darüber einig, dass es sich bei dem Arbeitsverhältnis um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung i.S.d. § 8 SGB IV handelt und die hierzu jeweils geltenden gesetzlichen Grenzen zu beachten sind.

(2) Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von EUR ……… brutto monatlich. Die Vergütung ist jeweils am 5. Bankarbeitstag des folgenden Kalendermonats fällig und wird dem Arbeitnehmer unbar auf ein dem Arbeitgeber zu benennendes Girokonto überwiesen.

***oder***

(2) Der Arbeitnehmer erhält eine Stundenvergütung in Höhe von EUR       brutto. Die Vergütung ist jeweils am 5. Bankarbeitstag des folgenden Kalendermonats fällig und wird dem Arbeitnehmer unbar auf ein dem Arbeitgeber zu benennendes Girokonto überwiesen.

(3) Geleistete Überstunden werden auf Grundlage der vereinbarten Stundenvergütung ausbezahlt.

(4) Die Gewährung von Sonderzuwendungen durch den Arbeitgeber (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt, Bonus, etc.) erfolgt stets freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten - vorbehaltslosen - Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet werden soll.

**§ 4 Mitteilungspflicht**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Änderung der steuerlichen bzw. versicherungsrechtlichen Verhältnisse, insbesondere die Aufnahme weiterer Beschäftigungen, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen oder deren Änderung zu einer umfassenden Sozialversicherungspflicht auch dieses Beschäftigungsverhältnisses führen kann. Verstößt der Arbeitnehmer gegen diese Mitteilungspflicht, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber eventuelle Schäden zu ersetzen.

**§ 5 Arbeitsverhinderung, Informationspflicht**

Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder aus sonstigen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er den Arbeitgeber hierüber unverzüglich, soweit möglich spätestens bis zum jeweiligen Arbeitsbeginn, zumindest telefonisch zu informieren und dabei die Gründe der Verhinderung anzugeben.

**§ 6 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Fortsetzungserkrankung**

(1) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Arbeitnehmer ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich, spätestens jedoch am Arbeitstag nach Ablauf der ursprünglichen Bescheinigung, eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Die Mitteilungsverpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber nach § 8 gilt entsprechend.

(3) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

**§ 7 Erholungsurlaub**

(1) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt insgesamt       Arbeitstage im Kalenderjahr, bezogen auf eine      -Tage-Woche.

(2) Über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährter, freiwillig Zusatzurlaub verfällt spätestens mit Ablauf des Kalenderjahres. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht nehmen kann, z.B. weil er bis zum Ablauf des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt ist.

**§ 8 Laufzeit, Probezeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

(2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(3) Nach Ablauf der Probezeit bestimmen sich die Kündigungsfristen nach § 622 BGB. Jede zwingende Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers.

(4) Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

(5) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

**§ 11 Ausschlussfristen**

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 3 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

(3) Absätze 1 und 2 gelten auch für solche Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen.

(4) Absätze 1 bis 3 gelten nicht bei einer Haftung wegen Vorsatzes oder arglistiger Täuschung oder für Ansprüche, auf die eine Partei nicht wirksam verzichten kann.

**§ 12 Personaldatenstammblatt**

(1) Das beigefügte Personaldatenstammblatt für geringfügig entlohnte Beschäftigte ist Bestandteil dieses Vertrages.

**§ 14 Schlussbestimmungen**

(1) Ergänzungen und Änderungen dieses Arbeitsvertrages einschließlich der Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses bedürfen der Schriftform, es sei denn, sie beruhen auf einer ausdrücklichen oder individuellen Vertragsabrede. Eine betriebliche Übung ist keine solche ausdrückliche bzw. individuelle Vertragsabrede. Auch wiederholte Leistungen oder Vergünstigungen ohne ausdrückliche oder individuelle Vertragsabrede begründen keinen Anspruch für die Zukunft.

(2) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und/oder seiner Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung wird durch eine wirksame ersetzt, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt.

     , den            , den

Arbeitgeber Arbeitnehmer

**Personaldatenstammblatt für geringfügig entlohnte Beschäftigte**

**1. Persönliche Angaben**

Name, Vorname:

Anschrift:

Telefon:

Rentenversicherungsnummer:

Falls keine Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann:

Geburtsname:

Geschlecht: □ weiblich □ männlich

Geburtsdatum, Geburtsort:

Staatsangehörigkeit:

Bankverbindung:

Bankinstitut:

Bankleitzahl:

**2. Status bei Beginn der Beschäftigung**

□ Schüler(in) □ Selbständig

□ Student(in) -/Ausbildungssuchende(r) □ Beschäftigungslos

□ Schulentlassene(r) mit Berufsausbildungsabsicht □ Arbeitnehmer(in) in der Elternzeit

□ Schulentlassene(r) mit Studienabsicht □ Arbeitnehmer(in) im unbezahlten Urlaub

□ Wehr-/Zivildienstleistender □ Arbeitnehmer(in)

□ Beamtin/Beamter

□ Rentner(in); Art der Rente:

□ Sonstige:

**3. Angaben zur gesetzlichen Krankenversicherung**

Ich bin in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert.

□ nein

□ ja, bei (Krankenkasse):

**4. Weitere Beschäftigungen (450-Euro-Minijobs)**

Es besteht/bestehen derzeit ein oder mehrere weitere(s) Beschäftigungsverhältnis(se) bei (einem) anderen Arbeitgeber(n)

□ nein

□ ja.

Ich übe derzeit folgende Beschäftigungen aus:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Beschäftigungsbeginn | Arbeitgeber mit Adresse | Die weitere Beschäftigung ist |
| 1. |  | □ geringfügig entlohnt  □ nicht geringfügig entlohnt |
| 2. |  | □ geringfügig entlohnt  □ nicht geringfügig entlohnt |
| 3. |  | □ geringfügig entlohnt  □ nicht geringfügig entlohnt |

Anmerkung: Eine geringfügig entlohnte – für den Arbeitnehmer sozialabgabenfreie – Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 450 € nicht übersteigt. In diesem Fall zahlt allein der Arbeitgeber (Pauschal-) Abgaben an die Minijob-Zentrale. Und: Neben einer mehr als geringfügig entlohnten (Haupt-) Beschäftigung ist nur die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung abgabenfrei für den Arbeitnehmer. Jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist nach den allgemeinen Regeln versicherungs- und beitragspflichtig.

Bei Zusammenrechnung aller geringfügigen Beschäftigungen einschließlich der geringfügigen Beschäftigung nach diesem Vertrag beträgt das Arbeitsentgelt nicht mehr als 450 € monatlich?

□ nein

□ ja

Anmerkung: Sozialabgabenfreiheit für den Arbeitnehmer besteht nur dann, wenn bei Addition der Bruttoarbeitsentgelte monatlich regelmäßig 450 € nicht überschritten werden.

**5. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht**

Seit 01.01.2013 sind geringfügig entlohnte Beschäftigte automatisch in der Rentenversicherung pflichtversichert.

Der Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung kann die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung jedoch durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber beantragen. Ein Muster liegt als **Anlage** bei. In diesem Fall entrichtet allein der Arbeitgeber eine Pauschalabgabe zur Rentenversicherung.

**Achtung**: Damit werden keine vollen Ansprüche in der Rentenversicherung erworben.

□ Nein, ich möchte mich nicht von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen.

Es handelt sich um eine „normale“ geringfügige Beschäftigung. Der Arbeitgeber trägt die Pauschalabgabe zur Rentenversicherung. Der Arbeitnehmer trägt die Differenz zum vollen Beitragssatz in der Rentenversicherung. Den Arbeitnehmeranteil am Beitrag zur Rentenversicherung zieht der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ab und leitet diesen mit den Pauschalabgaben an die Minijob-Zentrale weiter.

□ Ja, ich beantrage die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Renten-versicherung.

Der Arbeitgeber zahlt die Pauschalabgabe. Die einmal beantragte Befreiung von der Versicherungspflicht kann nicht rückgängig gemacht werden.

Es besteht eine weitere geringfügige Beschäftigung, in der ich schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet habe.

□ ja

□ nein

Ich versichere, dass die vorstehenden Angaben der Wahrheit entsprechen. Ich verpflichte mich, meinem Arbeitgeber alle Änderungen, insbesondere die Aufnahme weiterer Beschäftigungen, unverzüglich mitzuteilen.

      , den

Unterschrift

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

**Anlage**

**Versicherungspflicht in der Rentenversicherung bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI)**

Arbeitnehmer:

Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Rentenversicherungsnummer: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohnten Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Ich habe die Hinweise auf dem „Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen.

Mir ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine Rücknahme ist nicht möglich. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ort, Datum) (Unterschrift des Arbeitnehmers)

Arbeitgeber:

Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Betriebsnummer: |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Der Befreiungsantrag ist am |  |  |  |  |  |  |  |  | bei mir eingegangen. |
|  | T | T | M | M | J | J | J | J |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Die Befreiung wirkt ab |  |  |  |  |  |  |  |  | . |
|  | T | T | M | M | J | J | J | J |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ort, Datum) (Unterschrift des Arbeitgebers)

**Hinweis für den Arbeitgeber:**

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

*(Quelle: Deutsche Rentenversicherung Deutsche Knappschaft-Bahn-See, Pieperstraße 14-28, 44489 Bochum)***Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht**

**Allgemeines**

Seit dem 1. Januar 2013 unterliegen Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450-Euro-Minijob) ausüben, grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich auf 3,9 Prozent (bzw. 13,9 Prozent bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen im gewerblichen Bereich/ bzw. 5 Prozent bei solchen in Privathaushalten) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,9 Prozent. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist.

**Vorteile der vollen Beitragszahlung zur Rentenversicherung**

Die Vorteile der Versicherungspflicht für den Arbeitnehmer ergeben sich aus dem Erwerb von Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird. Pflichtbeitragszeiten sind beispielsweise Voraussetzung für

* einen früheren Rentenbeginn,
* Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben),
* den Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung,
* die Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung,
* den Anspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung und
* die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (zum Beispiel die so genannte Riester-Rente) für den Arbeitnehmer und gegebenenfalls sogar den Ehepartner.

Darüber hinaus wird das Arbeitsentgelt nicht nur anteilig, sondern in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt.

**Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht**

Ist die Versicherungspflicht nicht gewollt, kann sich der Arbeitnehmer von ihr befreien lassen. Hierzu muss er seinem Arbeitgeber - möglichst mit dem beiliegenden Formular - schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünscht. Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen gestellt werden. Über den Befreiungsantrag hat der Arbeitnehmer alle weiteren - auch zukünftige - Arbeitgeber zu informieren, bei denen er eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigung(en) bindend; sie kann nicht widerrufen werden.

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrages bei ihm meldet. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

**Konsequenzen aus der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht**

Geringfügig entlohnt Beschäftigte, die die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen, verzichten freiwillig auf die oben genannten Vorteile. Durch die Befreiung zahlt lediglich der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Die Zahlung eines Eigenanteils durch den Arbeitnehmer entfällt hierbei. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer nur anteilig Monate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten erwirbt und auch das erzielte Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt wird.

**Hinweis:** Bevor sich ein Arbeitnehmer für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entscheidet, wird eine individuelle Beratung bezüglich der rentenrechtlichen Auswirkungen der Befreiung bei einer Auskunfts- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung empfohlen. Das Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung ist kostenlos unter der 0800 10004800 zu erreichen. Bitte nach Möglichkeit beim Anruf die Versicherungsnummer der Rentenversicherung bereithalten.

*(Quelle: Deutsche Rentenversicherung Deutsche Knappschaft-Bahn-See, Pieperstraße 14-28, 44489 Bochum)*