



## 450 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 450,01 bis 850,00 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) 5194-238  
Telefax: (0431) 5194-537  
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: Januar 2013

# Inhaltsverzeichnis

---

450-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
Berufsgenossenschaften.....	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 .....	7
 Kurzfristige Beschäftigungen .....	 7
 Schüler, Studenten, Praktikanten, Auszubildende .....	 8
 450,01 bis 850-Euro-Jobs .....	 8
Beitragsätze 2013 .....	8
Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge .....	9
 Häufig gestellte Fragen .....	 10
Wie sind die Meldefristen? .....	10
Muss ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen werden? .....	10
Besteht Urlaubsanspruch? .....	10
Werden Feiertage bezahlt?.....	10
Besteht Anspruch auf Sonderleistungen? .....	10
Werden Krankheitstage bezahlt?.....	10
Besteht Mutterschutz? .....	11
Darf während der Elternzeit ein Mini-Job ausgeübt werden? .....	11
Müssen Kündigungsfristen eingehalten werden? .....	11
Gilt Kündigungsschutz auch für geringfügig Beschäftigte? .....	11
Besteht eine gesetzliche Unfallversicherung?.....	11
Dürfen Arbeitnehmer aus den neuen EU-Beitrittsstaaten hier arbeiten?.....	11
Dürfen die Pauschalbeiträge für geringfügig Beschäftigte auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden?.....	12
Dürfen Ausbildungsvergütungen wie Vergütungen eines Mini-Jobs behandelt werden?.....	12
Dürfen Arbeitslose einen Mini-Job ausüben? .....	12
Dürfen Sozialhilfeempfänger einen Mini-Job ausüben?.....	12
 Informationen und Anschriften .....	 13
 Musterarbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte .....	 14

## 450-Euro-Jobs

### Steuer- und Sozialabgabenfreiheit für Arbeitnehmer

Die monatliche Entgeltgrenze in § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV beträgt für alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse 450 Euro (bis 31.12.2012: 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 %. Die Pauschalabgabe teilt sich folgendermaßen auf:

- 15 % Rentenversicherung mit Befreiungsmöglichkeit für Arbeitnehmer (vorher 12 %)(bis 31.12.2012: Aufstockungsmöglichkeit)
- 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. 2012): 0,7 %  
Erstattungssatz: 80 % des fortgezählten Bruttoentgeltes ohne Einmalbezüge
- U2 = Mutterschutz: 0,14 %  
Erstattungssatz 100 % des fortgezählten 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 22)

## 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 14,44 % (Einzugsstelle: Bundesknappschaft, Adresse siehe Seite 22 – siehe auch Haushaltsscheckrechner: [www.minijob-zentrale.de](http://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
- 0,7 % Umlage U 1
- 0,14 % Umlage U 2

Auch Mini-Jobs in Privathaushalten werden mit anderen Mini-Jobs zusammengezählt. (siehe Seite 7)

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

- In der Grundzone bis 450 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 20 % der Kosten seit VZ 2009 – bis zu 4.000 Euro im Jahr – geltend gemacht werden.
- Wird ein Unternehmen mit der Erledigung der Hausarbeit beauftragt, können 20 % der Kosten – höchstens jedoch 1.200 Euro im Jahr seit VZ 2009 – 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](http://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 450 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 450 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 450 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 450 Euro betragen, wenn das Einkommen sozialversicherungsfrei bleiben soll.

## **Einmalige Zahlungen**

Bei der Prüfung, ob die für die Mini-Jobs vorgesehene Verdienstgrenze von 450 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 450 Euro überschritten, handelt es sich nicht mehr um eine geringfügige Beschäftigung. Durch unvorhergesehene Umstände (z. B. Krankenvertretung) darf das Entgelt von 450 Euro monatlich überschritten werden, allerdings nur maximal zweimal im Jahr.

## **Steuerfreie Aufwandsentschädigungen**

Nicht zum regelmäßigen Arbeitsverdienst gehören steuerfreie Aufwandsentschädigungen 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**

Eine grundlegende Änderung zum 01.01.2013 gilt im Hinblick auf die Rentenversicherung: Bisher galt der Grundsatz der Versicherungsfreiheit für Mini-Jobs, der Arbeitnehmer in Mini-Jobs konnte allerdings auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten.

Ab 01.01.2013 gilt der Grundsatz der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, von der der Arbeitnehmer sich auf Antrag befreien lassen kann.

Für Beschäftigungsverhältnisse, die schon am 31.12.2012 bestanden haben, werden Bestandsschutz- und Übergangsregelungen geschaffen.

Weiterhin gilt: Durch relativ niedrige Beiträge werden vollwertige Pflichtbeitragszeiten erworben (der Arbeitnehmer zahlt als seinen Anteil zur Rentenversicherung die Differenz zwischen dem 15%igen (bzw. 5%igen bei Privathaushalten) Arbeitgeberanteil und dem vollen Beitrag von 18,9 % (ab 01.01.2012, vorher: 19,6 %)). 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 Antrag auf Befreiung muss schriftlich beim Arbeitgeber gestellt werden, was dieser dann der Rentenversicherung meldet. Dieser Antrag kann für mehrere Mini-Jobs nur für alle Beschäftigungen gestellt werden und ist für die gesamte Dauer der Beschäftigung bindend, kann also nicht widerrufen werden. Nach Aufnahme einer neuen geringfügig entlohnten Beschäftigung muss der Arbeitnehmer seinen Antrag auf Versicherungsfreiheit bei seinem Arbeitgeber erneut stellen, wenn er dies wieder will. Der Arbeitgeber zieht den Arbeitnehmerbeitrag von zur Zeit 3,9 % 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 un versteuert, 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 450-Euro-Grenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gilt auch als Grenzwert für den rentenunschädlichen Hinzuverdienst. (Dieser betrug vor dem 01.01.2008 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](http://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, 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 450 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 450 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 450 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 »Geringverdienergrenze« (z. Zt. 325 Euro) beide Beitragsanteile zu übernehmen hat. Erst oberhalb dieser Grenze trägt jeder seinen Beitragsanteil selbst.

## 450,01 bis 850-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 450,01 bis 850 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 850 Euro Arbeitsentgelt. Zu entrichten sind die Beiträge wie bisher an die jeweilige Krankenkasse.

### Beitragsätze 2013

Rentenversicherung:	18,90 %
Arbeitslosenversicherung:	3,00 %
Krankenversicherung:	15,50 %
zusätzlicher Beitragssatz Arbeitnehmeranteil	0,90 % (ab 1.7.2005)
Pflegeversicherung:	2,05 %
für Kinderlose zusätzlich	0,25 % (ab 1.1.2005)



## Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge

Das beitragspflichtige Entgelt errechnet sich ab dem 01.01.2013 nach folgender (vereinfachter) Formel:

$$F * 450 + F * (AE - 450)$$

**AE** ist das monatliche Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone 450,01 – 850 Euro

**F** ist der Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 30 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 **2013** betragen der durchschnittliche Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz 39,45 von Hundert und der **Faktor F 0,7605**.

Der Arbeitnehmeranteil am Rentenversicherungsbeitrag im unteren Gleitzonenbereich 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.

Siehe auch Gleitzonenrechner 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 450-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 Aus-gleichsverfahren teil (siehe Seite 9).

## **Besteht Mutterschutz?**

Selbstverständlich gilt voller Mutterschutz: In den sechs Wochen vor der Entbindung kann eine gering-fügig 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 22). Es besteht Kündigungsschutz. Informationen über Arbeitgeberzuschuss zum Mutter-schaftsgeld und Erstattung erhalten Arbeitgeber beim Service-Telefon der Arbeitgebersicherung 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 wö-chentliche Arbeitszeit nicht mehr als 30 Stunden betragen.

## **Müssen Kündigungsfristen eingehalten werden?**

Arbeitgeber als auch geringfügig Beschäftigte müssen die gesetzlichen oder die tariflich bzw. im Ar-beitsvertrag 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 Arbeitsver-hältnis 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 Europäi-sche Union bedeutet nicht gleichzeitig den freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Nur Staatsange-hörige Zyperns und Maltas haben seit dem Beitritt die volle Freizügigkeit. Ansonsten können die Ange-hörigen der anderen Beitrittsstaaten nur unter bestimmten Voraussetzungen eine Arbeitserlaubnis erhal-ten, z. B. im Rahmen von Werkverträgen, mit der Green-Card für Computer-Spezialisten oder als Sai-sonkräfte. Diese Regelungen gelten auch für Mini-Jobs. Es können lediglich saison-gebundene Tätigkei-

ten 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 450 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 entlohnerten Beschäftigten ist nicht rechtmäßig und außerdem ordnungswidrig. Derartige Vereinbarungen sind selbst mit Duldung des geringfügig entlohnerten 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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:Kiel@arbeitsagentur.de)



# Musterarbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

*(Bei Anwendung des Musters ist zu prüfen, welche Vertragsbestimmungen übernommen werden wollen. Gegebenenfalls sind Anpassungen und Ergänzungen zu empfehlen.)*

Zwischen .....  
(Name und Adresse des Arbeitgebers)

(ggf.: vertreten durch .....)  
- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -  
und

Herrn/Frau .....

wohnhaft.....  
- nachfolgend „Arbeitnehmer/-in“ genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

## § 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am .....

## § 2 Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

*oder*

Dieser Vertrag wird auf die Dauer von sechs Monaten (*oder*: drei Monaten) vom ..... bis zum ..... zur Probe abgeschlossen. Nach Ablauf dieser Befristung endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn nicht bis zu diesem Zeitpunkt eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden, unbeschadet des Rechts zur fristlosen Kündigung (befristetes Probearbeitsverhältnis).

## § 3 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als ..... eingestellt  
und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

.....  
*(Bei der Angabe der Tätigkeiten empfiehlt sich keine zu starke Einengung, da bei einer Änderung der Arbeitnehmer ansonsten zustimmen muss oder eine sozial gerechtfertigte Änderungskündigung auszusprechen ist.)*



Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort –, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar und nicht mit einer Lohnminderung verbunden ist.

#### **§ 4 Arbeitsvergütung**

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von ..... €/ einen Stundenlohn von zurzeit ..... €. In der monatlichen Bruttovergütung ist ein Anteil von 1/12 als monatliche anteilige Sonderzahlung enthalten. Damit sind die Ansprüche auf Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder sonstige Gratifikationen abgegolten.

(Für Überstunden wird ein Zuschlag von ..... % gezahlt.)

#### **§ 5 Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt zurzeit .... Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

#### **§ 6 Weitere Beschäftigungen**

Der Arbeitnehmer versichert, derzeit keine/folgende weitere Beschäftigungen/selbständige Tätigkeiten auszuüben:

Arbeitgeber: .....

Datum der Arbeitsaufnahme: .....

Entgelt pro Monat: .....

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

Vor Aufnahme jeder weiteren entgeltlichen Tätigkeit oder deren Änderung ist der Arbeitgeber über Arbeitszeit, -entgelt und -geber zu informieren.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen oder deren Änderung zu einer umfassenden Sozialversicherungspflicht auch dieses Arbeitsverhältnisses führen kann. Der Arbeitgeber behält sich die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen vor, sofern ihm Nachteile auf Grund wahrheitswidriger Angaben des Arbeitnehmers über das Bestehen weiterer (geringfügiger) Beschäftigungen entstehen.

#### **§ 7 Befreiung von der Rentenversicherungspflicht**

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber von seiner Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien zu lassen. Der Verzicht kann nur für die Zukunft und im Falle der Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen nur einheitlich für alle 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 Rentenversicherung erwirbt. Über die persönlichen Konsequenzen der Befreiung kann sich der Arbeitnehmer bei Deutschen Rentenversicherung beraten lassen.

### **§ 8 Lohnsteuer**

Die Lohnsteuer wird in Höhe von zwei Prozent des Arbeitsentgelts vom Arbeitgeber pauschal entrichtet und vom Arbeitsentgelt einbehalten, wenn der Arbeitnehmer nicht durch Vorlage seiner Lohnsteuerkarte die völlige Steuerfreiheit nachweist. In dem Pauschalbetrag sind Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag enthalten.

### **§ 9 Urlaub**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von .....Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren .....Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölfelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Der Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hatte. Kann der Zusatzurlaub nicht bis zum Ablauf des 31.03. des Folgejahres in Anspruch genommen werden, verfällt der Urlaubsanspruch ersatzlos auch dann, wenn der Urlaub im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.

Kann der gesetzliche Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. In Bezug auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch besteht ein Abgeltungsanspruch auch dann, wenn die Inanspruchnahme wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht erfolgt ist. Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

### **§ 10 Krankheit**

Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

### **§ 11 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

### **§ 12 Vertragsstrafe**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß antritt oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für einen Vertragsbruch bis zum Ende der Probezeit und einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.



