

Arbeitsvertrag (Minijob 10/2022)

zwischen

- nachfolgend Arbeitgeber¹ genannt -

und

- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§1 Beginn des Arbeitsverhältnisses / Tätigkeit / Probezeit / Beendigung

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab _____ bei dem Arbeitgeber eingestellt.
Die Einstellung erfolgt als Aushilfskraft.
Arbeitsort ist die Praxis des Arbeitgebers.

Es wird eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. (§622 Abs. 2 BGB).

Es wird unbefristet abgeschlossen.

§2 Arbeitszeit

Bei dem Arbeitsverhältnis handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 Nummer 1 SGB IV.

Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird ausdrücklich zwischen den Beteiligten ausgeschlossen.

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 10 Stunden und beachtet die Grenze des gültigen Mindestlohnes. Im Falle der Erhöhung des Mindestlohnes ist der Arbeitgeber berechtigt, die Arbeitszeit zu verringern zum Zwecke der Einhaltung der Mindestlohngrenzen.

Die Arbeit ist durch feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden (§§4, 5 ArbZG). Die zeitliche Verteilung und der Arbeitsbeginn orientieren sich an den betrieblichen Erfordernissen und werden jeweils am Ende einer Woche für die nächste Woche festgelegt.

¹ Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form für die Bezeichnungen beider Parteien geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Lage der Arbeitszeit und der Pausen im Rahmen des Weisungsrechts gemäß § 106 GewO nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Bei der Ausübung dieses Ermessens hat er gesetzliche Bestimmungen und betriebliche Erfordernisse, aber auch Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

§3 Vergütung

1.

Für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein Monatsbruttogehalt in Höhe von (max.) 520,00 EUR.

Dieses Gehalt wird jeweils zum Ende eines Kalendermonats auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.

2.

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er automatisch in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erlangt, es sei denn, dass er sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt. In diesem Fall wird für ihn auch nichts bei der gesetzlichen Rentenversicherung eingezahlt. Der Arbeitnehmer kann sich somit auf Wunsch jederzeit von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Der Arbeitnehmer erklärt sich dazu, wie folgt [Entsprechendes bitte ankreuzen]:

Ich wünsche die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht und werde den Antrag dem Arbeitgeber überreichen.

Ich wünsche die Beitragszahlung an den Rentenversicherungsträger.

3.

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Sonderzahlungen (Gratifikationen, Prämien, 13. Gehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld usw.) besteht nicht. Sollte der Arbeitgeber dennoch eine solche Zahlung leisten, so geschieht dies freiwillig und ohne rechtliche Verpflichtung für die Zukunft; das gilt auch bei mehrfacher Zahlung.

§4 Arbeitsverhinderung und Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall

1.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen.

2.

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen infolge Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, vor Ablauf des darauffolgenden Arbeitstages eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie über deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

Bei über den angegebenen Zeitraum hinausgehender Erkrankung ist eine Folgebescheinigung innerhalb weiterer drei Tage seit Ablauf der vorangehenden Bescheinigung einzureichen.

3.

§ 616 BGB wird abbedungen. Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Dies gilt z.B., wenn der zur Dienstleistung Verpflichtete in Folge der Pflege eines nahen Angehörigen, der Teilnahme an familiären

Ereignissen, der Wahrnehmung öffentlicher Pflichten, von Arztbesuchen ohne Arbeitsunfähigkeit, etc. seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann.

4.

Ist der Arbeitnehmer infolge auf unverschuldeter Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit verhindert, so leistet der Arbeitgeber Vergütungsfortzahlung nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

§5 Urlaub

1.

Der Urlaub richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz. Der Arbeitnehmer erhält gemäß § 3 BUrlG kalenderjährlich Urlaub in Höhe von ___ Arbeitstagen, gerechnet auf eine 5-Tage-Woche. (Den Parteien ist bekannt, dass mind. 20 Arbeitstage bei einer 5 Tagewoche gewährt werden müssen). Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Dringende betriebliche Gründe gehen vor.

2.

Scheidet der Arbeitnehmer nach Erfüllung der gesetzlichen Wartezeit von 6 Monaten aus dem Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres aus, so hat er Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubes für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, soweit der vertragliche Urlaubsanspruch über den gesetzlichen Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen pro Jahr, gerechnet auf eine 5-Tage-Woche hinausgeht. Für den gesetzlichen Urlaubsanspruch findet eine Kürzung nach Ablauf der gesetzlichen Wartezeit im 2. Halbjahr nicht statt.

3.

Für die kalendarische Festlegung des Urlaubs bedarf es der Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann Betriebsferien anordnen.

4.

Der Jahresurlaub muss im laufenden Kalenderjahr durch den Arbeitnehmer verlangt und genommen werden. Eine Übertragung des bereits entstandenen Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist außerhalb von Mutterschutz oder Elternzeit nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Soweit nicht zwingend durch Gesetz etwas anderes bestimmt wird, verfällt der Jahresurlaub spätestens mit Ablauf des 31. März des Folgejahres (Übertragungszeitraum); nur der gesetzliche Mindesturlaub bleibt in diesem Fall ganz oder teilweise erhalten, wenn und soweit der Arbeitnehmer ihn aus Gründen in der Person im Übertragungszeitraum unverschuldet nicht nehmen konnte und verfällt 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

5.

Genommener Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet. Urlaubsabgeltung wird nur in Bezug auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch gewährt.

6.

Urlaubsansprüche, die während einer Elternzeit entstehen, werden für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt.

7.

Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der gesetzliche Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der gesetzliche Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.

Vertraglicher Mehrurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

8.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen.

§6 Weitere Beschäftigungen

Im Hinblick auf die Vereinbarung der Tätigkeit als geringfügige Beschäftigung erklärt der Arbeitnehmer ausdrücklich, dass er derzeit in keinem weiteren geringfügigen Beschäftigungsverhältnis steht bzw. dass bei mehreren bestehenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen die Zusammenrechnung insgesamt nicht zur Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro führt.

Der Arbeitnehmer informiert den Arbeitgeber unverzüglich schriftlich, sobald er beabsichtigt, ein solches geringfügiges Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen.

Unterlässt der Arbeitnehmer die vorgenannten Angaben und wird der Arbeitgeber deshalb von Sozialversicherungsträgern oder anderweitig in Anspruch genommen, so steht dem Arbeitgeber für diese Ansprüche im Innenverhältnis gegenüber dem Arbeitnehmer vollständig, also ohne zeitliche oder sonstige Einschränkung, ein Ausgleichsanspruch zu.

§7 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bei dem Arbeitgeber bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

Er weiß, dass die Verletzung der Pflicht nach § 203 StGB strafbewehrt sein kann.

§8 Beendigung / Kündigungsfristen

Jede Kündigung bedarf der Schriftform, die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Für die Kündigung gilt die gesetzliche Kündigungsfrist.

Arbeitnehmer, die eine Kündigungsschutzklage erheben wollen, müssen innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht einreichen.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf Regelaltersrente hat oder in dem Monat, in dem die Berufsunfähigkeit des Arbeitnehmers festgestellt wird.

§9 Kündigungsschutzklage

Soweit der Arbeitnehmer geltend machen will, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so ist gemäß § 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung zu erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

Wird die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6 Kündigungsschutzgesetz), ist die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam anzusehen (§§ 7 Kündigungsschutzgesetz).

§10 Ausschlussklausel

1.

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, vorbehaltlich des Absatzes 3, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber dem anderen Vertragspartner in Textform geltend gemacht wurden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von weiteren drei Monaten nach Ablehnung oder des Fristablaufs gerichtlich geltend gemacht wird.

2.

Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

3.

Die Ausschlussfrist gilt nicht für die Haftung aufgrund Vorsatzes, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder für Ansprüche des Arbeitnehmers, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind (z.B. AEntG, MiLoG, BetrVG, TVG)

§11 Datenschutz / Schriftformklausel / Schlussbestimmung

1.

Der Arbeitnehmer stimmt der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner Daten unter Einschluss von personenbezogenen Daten zu, soweit sie im Rahmen der Zweckbestimmung des Anstellungsverhältnisses erfolgt.

Die Angaben des Arbeitnehmers im Personalfragebogen sind wesentlicher Bestandteil dieses Vertrags.

2.

Alle Änderungen oder Ergänzungen des Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung oder Aufhebung des Schriftformerfordernisses. Ausgenommen hiervon sind Individualvereinbarungen im Sinne des § 305 b BGB, die wirksam auch ohne Wahrung des Schriftformerfordernisses getroffen werden können.

3.

Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

4.

Im Übrigen gelten für das Arbeitsverhältnis die gesetzlichen Regelungen in der jeweils gültigen Fassung.

Ergänzend zum Arbeitsvertrag gelten die Anlagen:

- Verschwiegenheits- und Datenschutzerklärung

Ort, den _____

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Anlage: Verschwiegenheits- und Datenschutzerklärung

1.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber zu seiner Kenntnis gelangen, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Hierzu wird diese Verpflichtung zur Wahrung des Datengeheimnisses von dem Arbeitnehmer unterzeichnet. Sie ist Bestandteil des Anstellungsvertrages.

Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass

- a) sich die Verschwiegenheitspflicht auf sämtliche vertrauliche Informationen, Kenntnisse und Inhalte erstreckt, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bekannt werden,
- b) die Verschwiegenheitspflicht gegenüber Dritten besteht, insbesondere auch gegenüber Familienangehörigen, Kollegen, und einem Unbefugten, der von der betreffenden Tatsache oder Information bereits Kenntnis erlangt hat. Der Arbeitnehmer wird auf die Strafbarkeit der Verletzung der Verschwiegenheitspflicht nach § 203 StGB ausdrücklich hingewiesen.

2.

Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an den Arbeitgeber herauszugeben

3.

Die durch den Arbeitgeber gestellten Betriebsmittel und zugänglichen Daten (insbesondere Rechner und andere Datenträger) dürfen ausschließlich nur für dienstliche/geschäftliche Zwecke verwendet werden. Jegliche private Nutzung ist untersagt.

Die missbräuchliche Nutzung des durch den Arbeitgeber gestellten Daten/ Betriebsmittel, insbesondere das Aufrufen, speichern (Herunterladen) von fremden Daten, insbesondere gesetzeswidrigen oder jugendgefährdenden Inhalts sowie die Abwicklung privater Mails und privaten Datenverkehrs ist unzulässig. Der Arbeitgeber betreibt zur Sicherung der EDV-Strukturmaßnahmen zum internen und externen Schutz seiner Daten. Dies umfasst u.a. Firewall, Virenschutz und Protokollierung der eingehenden und ausgehenden Daten. Eine Umgehung dieser Maßnahmen ist unzulässig.

4.

Gemäß § 53 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), muss jedes Unternehmen alle Mitarbeiter, die personenbezogene Daten verarbeiten, zur Wahrung des Datengeheimnisses verpflichten. Aufgrund des § 53 BDSG ist dem Arbeitnehmer ausdrücklich untersagt, Daten unbefugt zu verarbeiten oder zu nutzen die durch die Tätigkeit für den Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen. Dies gilt insbesondere Daten von Patienten des Arbeitgebers. Die Verpflichtung bleibt auch im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Verstöße gegen das Datengeheimnis können nach § 82, 83 DSGVO und ggf. nach anderen Vorschriften geahndet werden. Es können Bußgelder bei Verstößen gegen die DSGVO verhängt und Schadensersatzzahlungen festgesetzt werden. In der Verletzung des Datengeheimnisses liegt zugleich die Nichterfüllung einer arbeitsrechtlichen Verpflichtung.

5.

Die Beteiligten gewährleisten die Einhaltung und Durchführung der DSGVO und des BDSG durch technische und organisatorische Maßnahmen. DSGVO und BDSG sind im gleichen Maße am außer- wie am innerbetrieblichen Arbeitsplatz zu beachten und finden ihre Anwendung. Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel und Unterlagen sind durch den Arbeitnehmer so aufzubewahren, dass ein Einblick und/oder Zugriff auf Arbeitsmittel, Unterlagen und Daten durch Dritte ausgeschlossen ist. Passwörter und Zugangswege zu den EDV- Systemen und -netzen dürfen Dritten nicht überlassen werden.

Sämtliche vom Arbeitgeber getroffenen und angeordneten Sicherheitsmaßnahmen - insbesondere die Einhaltung der jeweils gültigen sicherheits- und datenschutzrechtlichen Vorgaben - sind durch den Beschäftigten einzuhalten.

Zur Kenntnis genommen und einverstanden.

Ort, den Datum _____

Arbeitnehmer

MUSTER



Hinweise

Arbeitsvertrag, Minijob / sog. Aushilfsarbeitsverhältnis

1. Höhe der Vergütung von Mini-Jobbern Dynamisierung ab 01.10.22

Ab dem 1. Oktober 2022 beträgt die Verdienstgrenze 520 Euro im Monat. Neu ist auch, dass diese Verdienstgrenze dynamisch ist und sich am Mindestlohn orientiert. Bei einer zukünftigen Erhöhung des Mindestlohnes erhöht sich dann auch die maximale Verdienstgrenze. Der Mindestlohn beträgt ab 1. Oktober 2022 12 Euro pro Stunde. Unter Berücksichtigung des Mindestlohns und der Verdienstgrenze dürfen Minijobberinnen und Minijobber ab 1. Oktober 2022 maximal 43,33 Stunden/Monat oder 10 Stunden/Woche arbeiten. Wird mehr als der Mindestlohn bezahlt, reduziert sich dieser Umfang natürlich.

Die vorgesehene Vergütung ist mit 520,00 EUR angesetzt. Dieser Betrag markiert die Höchstgrenze für einen Minijob. Zahlen Sie in einem Monat höhere Beträge aus, so hat das erhebliche rechtliche Auswirkungen, denn es liegt ein normales sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor. Beträge darunter können selbstverständlich später ebenfalls vereinbart werden. Dann sollte das in einer Zusatzvereinbarung festgehalten werden. (S. dazu auch die nachfolgenden Punkte hinsichtlich der Sozialabgaben!).

2. Rentenversicherungspflicht

Mini-Jobber sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig: Seit dem 01.01.2013 sind auch geringfügig entlohnte Beschäftigte grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Sie können sich aber von der Versicherungspflicht befreien lassen. Arbeitgeber haben nicht nur die Pauschalabgaben (13 % zur Krankenversicherung, 15 % zur Rentenversicherung, 2 % Pauschalsteuer und Umlagen in Höhe von insgesamt 0,99 %) zu entrichten. Sie müssen auch die vom Mini-Jobber zu entrichtenden Rentenversicherungsbeiträge einbehalten und abführen, sofern kein Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt wurde oder der Mini-Jobber aufgrund von Übergangsregelungen weiterhin rentenversicherungsfrei beschäftigt ist. Liegen keine Befreiungsanträge vor und versäumt es der Arbeitgeber, die Beiträge abzuführen, kann er den Eigenanteil des Mini-Jobbers von diesem nur für die letzten drei Monate nachfordern. Stellen Rentenversicherungsprüfer erst später fest, dass Beiträge nachzuzahlen sind, muss der Arbeitgeber die Aufwendungen alleine tragen.

Der Mini-Jobber zahlt einen Beitrag in Höhe der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers und dem vollen Rentenversicherungsbeitragssatz, d. h. 3,6 % des Entgelts. Bei einem Verdienst von 520,00 EUR beträgt der Eigenanteil des Mini-Jobbers somit 18,72 EUR. Bei Mini-Jobs in Privathaushalten sind 13,6 % des Entgelts aufzuwenden (18,6 % abzüglich 5 % Pauschalbeitrag des Arbeitgebers). Will sich der Mini-Jobber von Beginn an von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, muss er dies bis spätestens vier Wochen nach Beschäftigungsbeginn beantragen. Wird der Antrag später gestellt, wirkt die Befreiung erst ab dem Zeitpunkt, in dem der Antrag gestellt wurde.

Ein Mini-Jobber, der bereits vor dem 01.01.2013 beschäftigt war, bleibt weiterhin rentenversicherungsfrei. Wird das Entgelt allerdings auf mehr als 400,00 EUR erhöht, tritt Rentenversicherungspflicht ein. Um weiterhin keine eigenen Beiträge zu entrichten, muss der Mini-Jobber auch in diesem Fall einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen.

3. Vorsicht bei Entgelt unter 175 Euro

Bei Mini-Jobbern, die monatlich weniger als 175,00 EUR verdienen, ist Vorsicht geboten. Erhebliche Nettoeinbußen sind die Folge, wenn es versäumt wird, den Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zu stellen. Zur gesetzlichen Rentenversicherung ist immer ein monatlicher

Mindestbeitrag in Höhe von (18,6 % von 175,00 EUR =) 32,55 EUR zu entrichten. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Verdienst unter 175,00 EUR liegt. So muss ein Mini-Jobber, der monatlich 100,00 EUR verdient, 17,55 EUR als Eigenanteil für die Rentenversicherung zahlen (32,55 EUR abzüglich 15,00 % Pauschalbeitrag des Arbeitgebers). Ausgezahlt werden ihm dann nur noch 82,45 EUR. Wäre er in einem Privathaushalt beschäftigt, müssten sogar 27,55 EUR Eigenanteil für die Rentenversicherung gezahlt werden.

4. Empfehlung bei Rentenversicherungspflicht

Soweit Rentenversicherungspflicht des Mini-Jobbers besteht, sollten die Mini-Jobber über die Befreiungsmöglichkeit informiert und Befreiungsanträge rechtzeitig an die Minijob-Zentrale gemeldet werden.

5. Kranken und Pflegeversicherung

In der Kranken- und Pflegeversicherung sind Mini-Jobber grundsätzlich versicherungsfrei. Nur der Arbeitgeber zahlt die pauschalen Beiträge. All diejenigen, die vor dem 1. Januar 2013 zwischen 400,01 EUR und 450,00 EUR verdienten, waren bislang sozialversicherungspflichtig. In der Rentenversicherung ändert sich daran auch nichts. Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist erst nach dem 31. Dezember 2014 möglich. Es ist jedoch möglich, sich ab dem 1. Januar 2013 von der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung befreien zu lassen. Doch manchmal ist die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung gewünscht, z. B. in Unternehmerhaushalten. Ist der Unternehmer privat krankenversichert und der Ehepartner nicht berufstätig, muss der Ehepartner in der privaten Krankenversicherung mitversichert werden. Diese Familienversicherung kann teuer werden. Doch mit einer mehr als geringfügigen und damit auch krankenversicherungspflichtigen Beschäftigung können Versicherungsbeiträge gespart werden. Ein Job mit einem Verdienst von etwas mehr als 520,00 EUR, z. B. im Unternehmen des Ehegatten, war bisher eine beliebte Gestaltung. Doch auch hier besteht Handlungsbedarf.

6. Mindestlohn eingehalten?

Sollte das Arbeitsverhältnis einem Mindestlohn unterfallen, so bedarf es immer einer gesonderten Prüfung, ob den Anforderungen an den Mindestlohn ausreichend Rechnung getragen wurde. Der Gesetzgeber hat den Mindestlohn zunächst mit 8,50 EUR eingeführt (mit Wirkung ab 01.01.2015) - Dieser wird regelmäßig überprüft und neu festgesetzt (erhöht). Es bedarf einer ständigen Überprüfung der Arbeitsstunden im Verhältnis zu dem Bruttolohn. Sollte der Bruttolohn hinter dem Mindestlohn (gerechnet auf die Wochenstunden) zurückbleiben, besteht die Gefahr, dass das Arbeitsverhältnis die Grenze der 520 EUR überschreitet und steuer- und sozialversicherungspflichtig wird. Für etwaige Nachzahlungen haftet in der Regel der Arbeitgeber.

Ab dem 01.01.2022 bis zum 30.06.2022 beträgt der Mindestlohn 9,82 EUR.

Ab dem 01.07.2022 bis zum 30.09.2022 beträgt der Mindestlohn 10,45 EUR.

Ab dem 01.10.2022 beträgt der Mindestlohn 12,00 EUR.

ACHTUNG! Wenn sich pro Monat mehr als 520,00 EUR aus den Arbeitsstunden und dem gesetzlichen Mindestlohn ergeben, wird diese Tätigkeit steuer- und sozialversicherungspflichtig. Es gelten dann nicht mehr die Regeln für die geringfügige Beschäftigung, der Arbeitgeber haftet für alle anfallenden Sozial- und Steuerlasten - besonders auch rückwirkend.

7. Aufzeichnungen!

Sollte der Minijob ab dem 01.01.2015 steuer- und sozialversicherungsrechtlich auch im Prüfungsfall Bestand haben, muss die geleistete Arbeitszeit genau aufgezeichnet und zum Zwecke der Betriebsprüfung der Sozialkassen und Finanzämter dokumentiert und aufbewahrt werden.

Diese Aufzeichnungspflicht besteht neben der allgemeinen Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers aufgrund der Rechtsprechung des BAG (Beschluss vom 13.09.2022 - 1 ABR 22/212022).

Köln am 01.12.2022