

Merkblatt für geringfügig / kurzfristig Beschäftigte

I. Vertragsmuster für Geringfügig Beschäftigte:

Bei den geringfügig Beschäftigten haben Sie mehrere Möglichkeiten der Vertragsgestaltung:

Sie können zum einen die **allgemeinen Arbeitsbedingungen** auf unserer Homepage mit der ebenfalls auf unserer Homepage befindlichen **Ergänzungsvereinbarung für dauerhaft geringfügig Beschäftigte (GV-B 103) kombinieren** (siehe III. Formulararbeitsverträge).

Da vielen Firmen diese Vertragsvariante für geringfügig Beschäftigte zu umfangreich ist, haben wir auf unserer Homepage zudem noch **zwei weitere Musterverträge für geringfügig Beschäftigte** eingestellt, die sich lediglich vom verwendeten **Arbeitszeitmodell** voneinander unterscheiden:

Das **Muster GV-B100** bietet sich zur Verwendung an bei **dauerhaft tätigen geringfügig Beschäftigten**. Seit 2009 sind auch bei geringfügig Beschäftigten flexible Arbeitszeiten möglich, soweit jeden Monat das gleiche Gehalt gezahlt wird und innerhalb eines Jahres der Ausgleich erfolgt. Im Hinblick auf den gesetzlichen Mindestlohn ist dann regelmäßig die Führung eines Arbeitszeitkontos notwendig. Vgl. Sie hierzu aber auch ausführlich unser Merkblatt zum Mindestlohngesetz

Vorteil dieses Modells ist es, dass Sie die Mitarbeiter nicht jeden Monat mit der gleichen Arbeitszeit einsetzen müssen, also sie in einem Monat auch einmal mehr als die regelmäßige Arbeitszeit ableisten lassen können, ohne dass dies zu Problemen mit der Sozialversicherungsfreiheit führen würde. Voraussetzung hierfür ist allerdings eine verstetigte Gehaltszahlung in jedem Monat auf Basis der regelmäßig vereinbarten Stunden sowie ein Ausgleich innerhalb eines Jahres. Ein nach dem Mindestlohngesetz in diesen Fällen regelmäßig erforderliches Arbeitszeitkonto mit der einzuhaltenden 50 %- Grenze wurde in das Vertragsmuster bereits eingebaut.

Das **Muster GV-B101** enthält einen **Arbeitsvertrag auf Abruf für flexibel eingesetzte geringfügig Beschäftigte**, in dem sie neben der Festlegung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zwischen verschiedenen Optionen wählen können

- Erhöhung der Mindestarbeitszeit um bis zu 25 %.
- Reduzierung der Mindestarbeitszeit um bis zu 20 %
- Kombination der Möglichkeiten der Erhöhung bzw. der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeiten.

Vergüten müssen Sie in diesen Fällen jeweils nur die tatsächlich angeordneten Stunden.

II. Kurzfristig Beschäftigte:

Hier können Sie die allgemeinen Arbeitsbedingungen kombinieren entweder mit der Ergänzungsvereinbarung

- für kurzfristig Beschäftigte mit einer Beschäftigungszeit von 70 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres (§ 8 Abs. 1 Ziff. 2, 2. Alt. SGB IV), Muster GV-B200
- für kurzfristig Beschäftigte mit einer Beschäftigungszeit von drei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres (§ 8 Abs. 1 Ziff. 2, 1. Alt. SGB IV), Muster GV-B300

Aus Gründen der Klarheit sollte die Ergänzungsvereinbarung vor den eigentlichen Arbeitsvertrag geheftet werden, so dass eine feste Verbindung entsteht.

III. Allgemeine rechtliche Hinweise zu den kurzfristigen / geringfügigen Beschäftigungen

1. Aufzeichnungspflichten seit 01.01.2015 nach dem Mindestlohngesetz:

Gemäß § 17 des Mindestlohngesetzes ist der **Arbeitgeber seit dem 01.01.2015 verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sowohl der geringfügig Beschäftigten (Minijobber) als auch der kurzfristig Beschäftigten (Saisonkräfte) spätestens nach Ablauf des 07. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags aufzuzeichnen** und diese Unterlagen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Der Arbeitgeber kann diese Aufzeichnungspflicht auf den Arbeitnehmer übertragen. Entsprechende Dienstpläne reichen für die Erfüllung der Dokumentationspflicht aus, wenn Änderungen im Dienstplan innerhalb der vorstehend genannten Frist schriftlich festgehalten werden. Die Aufzeichnungsfrist von sieben Kalendertagen kann vom Arbeitgeber auch abgekürzt werden. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten. **Die Dokumentationspflicht gilt unabhängig von der Branchenzugehörigkeit für jeden Arbeitgeber, der Minijobber bzw. Saisonkräfte beschäftigt.** Verstöße gegen diese Regelungen können als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 30.000,00 EUR geahndet werden.

2. Hinweis zur Rentenversicherungsthematik:

Seit dem 1. Januar 2013 unterliegen **Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.** Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich derzeit (Stand 01.01.2019) auf 3,6 Prozent des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnerten Beschäftigten im gewerblichen Bereich) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von derzeit (1.1.2019) 18,6 Prozent. Der volle Rentenversicherungsbeitrag ist mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen. Diese Mindestbeitragsbemessungsgrenze gilt allerdings nicht, wenn der Minijobber zusätzlich zum Minijob eine mehr als geringfügig rentenversicherungspflichtige (Haupt-) Beschäftigung ausübt. Durch die neuen Geringfügigkeitsrichtlinien wird diese Ausnahmeregelung nunmehr noch ausgeweitet: Ein Mindestbeitrag für rentenversicherungspflichtige Minijobber wird auch dann nicht erhoben, wenn diese bereits aufgrund anderer Umstände in der Rentenversicherung versicherungspflichtig sind. Hierzu gehören u.a. Auszubildende, nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen, Bezieher von Arbeitslosengeld 1 oder einen anderen Entgeltersatzleistung wie Kranken- oder Übergangsgeld. Ebenfalls gilt dies für Personen in der Zeit, in der Ihnen Kindererziehungszeiten anzurechnen sind. Liegt einer der oben genannten Ausnahmetatbestände vor, **müssen Sie somit bei der Verwendung eines unserer Musterverträge bei Vorliegen den Hinweis im Vertrag streichen, wonach der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175,00 Euro zu zahlen ist.** Relevant werden diese Änderungen allerdings nur, wenn sich ein Geringfügiger für die Rentenversicherungspflicht entscheidet, was in der Praxis wohl die Ausnahme bleiben dürfte.

Ist die **Versicherungspflicht nicht gewollt, kann sich der Arbeitnehmer von ihr befreien lassen.** Hierzu muss er seinem Arbeitgeber - möglichst bereits in dieser Vereinbarung - 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.

3. Allgemeine Hinweise, weitere Änderungen seit 01.01.2015

Gemäß § 115 SGB V ist eine **kurzfristige Beschäftigung** mit der Maßgabe möglich, dass die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens **drei Monate oder 70 Arbeitstage** nach Ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat überschreitet.

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG Urt. vom 11.05.1993 und vom 23.05.1995) liegt **keine** kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres innerhalb eines befristeten Arbeitsvertrags vereinbart wird, der über ein Kalenderjahr hinausgeht. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt deshalb nur dann vor, wenn ein Arbeitsvertrag mit einer Dauer von bis zu einem Jahr geschlossen wird. Ein z.B. am 01.04. beginnender befristeter Arbeitsvertrag muss also spätestens am 31.03. des folgenden Jahres enden. **Dies ist bei der Regelung der Dauer des befristeten Arbeitsvertrags unbedingt zu beachten.**

Um das gewünschte Ziel der Sozialversicherungsfreiheit zu erreichen, bitten wir Sie, **unbedingt folgende allgemeine Hinweise zu beachten:**

Die kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV) ist sozialversicherungsfrei. Im Gegensatz zur dauerhaft geringfügigen Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Ziff. 1 SGB IV) ist auch keine Pauschalabgabe von 30 % (13 % an die Krankenversicherung, 15 % an die Rentenversicherung sowie 2 % Pauschalsteuer) zu entrichten. Dies gilt jedoch nur, wenn die Aushilfstätigkeit eine Dauer von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres nicht überschreitet. **Ist die Beschäftigung von vornherein auf einen längeren Zeitraum angelegt, so ist sie von Anfang an versicherungspflichtig, soweit es sich nicht um eine geringfügige Beschäftigung i.S.d. § 8 Abs. 1 Ziff. 1 SGB IV handelt.**

Die beiden Zeitgrenzen sind Alternativen. Drei Monate werden zugrunde gelegt, wenn der Arbeitnehmer an eine „normale“ Arbeitswoche mit mindestens 5 Tagen gebunden ist. Wird weniger gearbeitet, so sind 70 Arbeitstage der Maßstab.

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die **Zeiten mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen**. Dies gilt **auch**, wenn die einzelnen Beschäftigungen **bei verschiedenen Arbeitgebern** ausgeübt werden. Daher ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob dadurch zusammen mit den im Laufe eines Kalenderjahres ausgeübten Beschäftigungen 3 Monate oder 70 Arbeitstage überschritten werden. Wird bei der Zusammenrechnung nach Satz 1 festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tage der Bekanntgabe der Feststellung durch die Einzugsstelle oder einen Träger der Rentenversicherung ein.

Innerhalb des Zeitraums von einem Kalenderjahr sind alle Beschäftigungen anrechenbar, die kurzfristig ausgeübt werden. Erfüllt eine Beschäftigung gleichzeitig die Voraussetzungen einer dauerhaft geringfügigen Beschäftigung, so wird diese Beschäftigung nicht angerechnet.