

# Arbeitsvertrag über geringfügige Beschäftigung

Zwischen <Name, Adresse Verein>, vertreten durch <Vorsitzenden>

– im Folgenden „Verein“ genannt –

und

Frau/ Herrn <Name, Adresse>

– im Folgenden „Mitarbeiter“ genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag vereinbart:

## § 1 Rechtlicher Rahmen und Arbeitsbereich

- 1) Der Mitarbeiter wird ab dem \_\_\_\_ <Datum> im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses bis 400 Euro eingestellt.
- 2) Der Mitarbeiter nimmt folgende Aufgaben wahr.  
\_\_\_\_\_
- 3) Bei Bedarf sind auch andere zumutbare Arbeiten zu erledigen.
- 4) Der Mitarbeiter ist dem Vereinsvorstand gegenüber weisungsgebunden. Er verpflichtet sich, alle ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen.
- 5) Der Mitarbeiter hat die Interessen des Vereins zu wahren und über Geschäftsvorgänge sowie Vereins- und Geschäftsgeheimnisse gegen jedermann verschwiegen zu sein; dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Die Verschwiegenheitspflicht betrifft auch den Inhalt dieses Vertrages.

## § 2 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Stunden pro Woche. Sie kann je nach Bedarf auf mehrere Wochen ungleichmäßig verteilt werden, jedoch nur so, dass in vier zusammenhängenden Wochen der Ausgleich erreicht wird. Dabei ist der Mitarbeiter zum Einsatz verpflichtet, wenn ihm die Lage und Dauer der jeweiligen Arbeitszeit mindestens 4 Werktage im Voraus mitgeteilt wird.

Eine Mindestbeschäftigungszeit von drei aufeinander folgenden Stunden pro Tag der Arbeitsleistung wird dem Mitarbeiter zugesagt. Ein darüber hinausgehender Anspruch auf gleichmäßige Verteilung der vereinbarten Wochenarbeitszeit besteht nicht.

## § 3 Vergütung

- 1) Der Mitarbeiter erhält eine monatliche Bruttovergütung von \_\_\_\_\_ €
- 2) Das Arbeitsentgelt beträgt maximal 400,00 € pro Monat. Urlaubsentgelt wird damit anteilig pro vergüteter Stunde auf Basis von \_\_\_\_\_ Urlaubstagen/Jahr abgegolten.
- 3) Der Arbeitgeber leistet die Pauschalabgabe in Höhe von derzeit 30 Prozent (13 Prozent Krankenversicherung, 15 Prozent Rentenversicherung und 2 Prozent

Lohnsteuer) in der jeweils gesetzlich geschuldeten Höhe an die zentrale Einzugsstelle.

- 4) Der Mitarbeiter kann auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verein verzichten, um volle Ansprüche in der Rentenversicherung zu erwerben. In diesem Fall trägt der Mitarbeiter die Differenz zwischen Pauschalabgabe und vollem Beitrag zur Rentenversicherung (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI).

Ich verzichte nicht auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung.  
Es handelt sich um eine „normale“ geringfügige Beschäftigung. Der Verein trägt die Pauschalabgaben zur Rentenversicherung. Der Mitarbeiter trägt keine Beiträge.

Ich verzichte auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung.  
Der Verein zahlt die Pauschalabgaben. Der Mitarbeiter trägt die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung und dem vollen Beitragssatz zur Rentenversicherung, d.h. er stockt den Pauschalbeitrag auf. Den Arbeitnehmeranteil am Beitrag zur Rentenversicherung zieht der Verein vom Arbeitsentgelt ab.

- 5) Der Mitarbeiter sichert hiermit zu, dass er derzeit kein weiteres geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ausübt.

**Wichtig:** Der Mitarbeiter wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eventuelle Falschangaben diesbezüglich zumindest treuwidrig wären; er sich möglicherweise sogar strafbar macht. Sollte der Arbeitgeber deswegen finanzielle Nachteile erleiden, wird er den Mitarbeiter in Regress nehmen.

Das gilt für jede Änderung der steuerlichen bzw. versicherungsrechtlichen Verhältnisse – insbesondere, wenn neben diesem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis ein weiteres geringfügiges aufgenommen wird. Dies ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und berechtigt diesen evtl. auch, das Vertragsverhältnis zu kündigen.

- 6) Die Vergütung ist jeweils am Letzten des Monats fällig. Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos auf ein von dem Mitarbeiter zu benennendes Konto.

#### § 4 Andere Beschäftigungsverhältnisse

- 1) Der Mitarbeiter steht derzeit in anderen Beschäftigungsverhältnissen bei anderen Arbeitgebern:

nein

ja. Der Mitarbeiter übt derzeit folgende Beschäftigungen aus:

Beschäftigungsbeginn	Arbeitgeber mit Adresse	Die weitere Beschäftigung ist
1.		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt (bis € 400,00) <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt
2.		<input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt <input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt

- 2.) Wenn sich bei Addition der Bruttoarbeitsentgelte aus den bereits ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen und der von diesem Vertrag betroffenen (neuen) geringfügig entlohnten Beschäftigung ein Betrag ergibt, der regelmäßig 400 € im Monat übersteigt, so ist das Arbeitsverhältnis soll abgabepflichtig!
- 3.) **Der Mitarbeiter versichert, dass seine Angaben der Wahrheit entsprechen und verpflichtet sich, dem Verein alle Änderungen unverzüglich mitzuteilen.**

### § 5 Laufzeit

Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen mit der Maßgabe, dass sie für beide Seiten stets gleich lang sind.

### § 6 Sonstiges

- 1) Ergänzungen oder Änderungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen, auch die mündliche Aufhebung der Schriftform, sind unwirksam.
- 2) Sollte ein Teil dieses Vertrages rechtsunwirksam sein, so berührt dies die übrigen Vertragsbestimmungen in ihrer Gültigkeit nicht. Es gilt dann die zulässige Regelung. Die Parteien verpflichten sich, die dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Vorschrift möglichst nahe kommende wirksame Bestimmung zu vereinbaren.
- 3) Die Parteien sind sich einig, dass kein Tarifvertrag Anwendung findet.
- 4) Jeder Vertragspartner hat eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages erhalten, was hiermit durch Unterschrift bestätigt wird.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Verein

\_\_\_\_\_  
<Name Mitarbeiter>