

# Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch

Schaub

14., neu bearbeitete Auflage 2021  
ISBN 978-3-406-77037-1  
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://beck-shop.de) für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

**Hinweis:**

Die Verträge können im Übrigen kombiniert werden mit den unter den allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen aufgeführten Klauseln. Der obige Vertrag ist daher nur beispielhaft. Letztendlich unterscheidet sich der Teilzeitvertrag vom Vollzeitvertrag eines Arbeitnehmers nur durch die unterschiedliche Arbeitszeit und die daraus resultierende angepasste Vergütung.

**6. Abrufarbeit****a) Gesetzliche Vorgaben**

Die gesetzliche Möglichkeit der Vereinbarung von Abrufarbeit ergibt sich aus **337** § 12 TzBfG. Die Vereinbarung muss eine **bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit** beinhalten. Fehlt eine solche, gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von zwanzig Stunden als vereinbart. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu nehmen, der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitzuteilen. Allerdings können die Arbeitsvertragsparteien auch wirksam vereinbaren, dass der Arbeitnehmer über die vertragliche Mindestarbeitszeit hinaus Arbeit auf Abruf leisten muss. Dabei darf die bei einer Vereinbarung von Arbeit auf Abruf einseitig vom Arbeitgeber abrufbare Arbeit des Arbeitnehmers nicht mehr als 25% der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen.<sup>417</sup> Eine solche Vertragsklausel muss allerdings klar und eindeutig formuliert sein. Dies gilt insbesondere mit Blick auf das Verhältnis von geleisteter Arbeit und Vergütung. Die Klausel muss erkennen lassen, dass sie Abrufarbeit und keine Überstunden regelt. Unklare Regelungen werden nach § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Arbeitgebers ausgelegt. Solche Vereinbarungen sind **abzugrenzen von einer arbeitsvertraglichen Verpflichtung zur Leistung von Überstunden**. Überstunden werden wegen bestimmter besonderer Umstände vorübergehend zusätzlich erbracht. Sie dienen der Befriedigung eines unvorhergesehenen zusätzlichen Arbeitsbedarfes.<sup>418</sup> Da der Arbeitnehmer mit Ausnahme von Notfällen nicht zur Erbringung von Überstunden verpflichtet ist, muss auch der Anordnung von Überstunden eine entsprechende vertragliche Abrede der Arbeitsvertragsparteien zugrunde liegen. Um Arbeit auf Abruf handelt es sich hingegen, wenn für den Arbeitnehmer eine selbständige, nicht auf Unregelmäßigkeiten oder Dringlichkeiten beschränkte Verpflichtung besteht, auf Anforderung des Arbeitgebers zu arbeiten.<sup>419</sup> Die Vereinbarung von Arbeit auf Abruf und die Anordnung von Überstunden schließen sich also nicht aus und können miteinander kombiniert werden. Eine arbeitsvertragliche Vereinbarung könnte wie folgt lauten:

**b) Muster: Abrufarbeit** [→ A. Rn. 337]

Zwischen der

..... GmbH, ..... (Anschrift)

– nachfolgend Arbeitgeber genannt –

und

Frau/Herrn ....., ..... (Anschrift)

– nachfolgend Arbeitnehmer genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag vereinbart:

**§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses** [→ A. Rn. 72 f.]

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am .....

(2) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

<sup>417</sup> BAG 7.12.2005 – 5 AZR 535/04, DB 2006, 897.

<sup>418</sup> BAG 7.12.2005 – 5 AZR 535/04, DB 2006, 897.

<sup>419</sup> BAG 7.12.2005 – 5 AZR 535/04, DB 2006, 897.

**§ 2 Tätigkeit** [→ A. Rn. 92 ff.]

(1) Der Arbeitnehmer wird eingestellt als ..... in ..... Sein Aufgabengebiet umfasst folgende Tätigkeiten:

.....

(2) Der Arbeitgeber behält sich im Rahmen seines Direktionsrechts gem. § 106 GewO vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten

- (a) mit einer anderen im Interesse des Arbeitgebers liegenden zumutbaren sowie gleichwertigen Tätigkeit zu betrauen und/oder
- (b) an einem anderen Arbeitsort und/oder
- (c) vorübergehend auch an auswärtigen Arbeitsplätzen einzusetzen.

Hierbei werden die persönlichen Belange des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt.

**§ 3 Arbeitszeit**

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 32 Stunden. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, je nach Arbeitsanfall auf Aufforderung des Arbeitgebers bis zu 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Der Arbeitgeber teilt dem Arbeitnehmer spätestens bis Mittwoch einer jeden Kalenderwoche die Arbeitszeitdauer für die Folgewoche und die Zeiteinteilung mit.

**§ 4 Vergütung**

Die Vergütung erfolgt nach den angeordneten und abgeleisteten Arbeitsstunden. Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von ..... EUR brutto pro Arbeitsstunde.

**§ 5 Über- und Mehrarbeit** [→ A. Rn. 130 ff.]

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Rahmen des gesetzlich Zulässigen Überstunden und Mehrarbeit zu leisten.

(2) Ein Anspruch auf Über- oder Mehrarbeitsstundenabgeltung besteht nur, wenn die Über- oder Mehrarbeit arbeitgeberseits angeordnet oder vereinbart worden ist oder wenn sie aus dringenden betrieblichen Interessen erforderlich war und der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Über-/Mehrarbeit spätestens am folgenden Tag dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich anzeigt.

(3) Mit der vereinbarten Bruttovergütung gem. § 4 dieses Vertrages sind bis zu ..... Überstunden monatlich abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden durch Freizeit ausgeglichen. Soweit letzteres aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, beträgt die Überstundenvergütung ..... EUR pro Stunde.

**§ 6 Gehaltsverpfändung und -abtretung** [→ A. Rn. 138 ff.]

Die Abtretung oder Verpfändung von Lohn- und sonstigen Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen, es sei denn, es liegt die vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers vor.

**§ 7 Arbeitsverhinderung** [→ A. Rn. 143 f.]

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen. Bei anstehenden Terminalsachen hat

der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf vordringlich zu erledigende Arbeiten hinzuweisen.

### § 8 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall [→ A. Rn. 145 ff.]

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Dasselbe gilt für Folgebescheinigungen, soweit die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Erstbescheinigung angegeben andauert.

(2) Der Arbeitnehmer ist bereit und damit verpflichtet, die Art und Ursache der Erkrankung, soweit bekannt, unverzüglich anzugeben, wenn diese Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für andere Arbeitnehmer aufgrund einer Ansteckungs- und Infektionsgefahr erfordert.

(3) Bei Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften.

(4) Bei Arbeitsunfähigkeit in Folge Drittverursachung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs gegenüber Dritten erforderlichen Angaben zu machen.

### § 9 Urlaub [→ A. Rn. 149 ff.]

(1) Der Arbeitnehmer erhält bei einer 5-Tage-Woche kalenderjährlich einen Urlaub von 20 Arbeitstagen als gesetzlichen Mindesturlaub. **Der gesetzliche Mindesturlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er.** Eine Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. **Im Falle der Übertragung muss der gesetzliche Mindesturlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er.** (Konnte der gesetzliche Mindesturlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden, geht der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch 15 Kalendermonate nach dem Ende des Urlaubsjahres, mithin am 31.3. des 2. Folgejahres unter.)<sup>420</sup>

(2) Der Arbeitnehmer erhält darüber hinaus kalenderjährlich einen übergesetzlichen Zusatzurlaub von weiteren sechs Arbeitstagen. **Der übergesetzliche Zusatzurlaub ist innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen, ansonsten verfällt er, unabhängig von einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit oder Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers.** Eine Übertragung des übergesetzlichen Zusatzurlaubes auf das nächste Jahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Übertragung erforderlich machen. **Im Falle der Übertragung muss der Zusatzurlaub in den ersten drei Monaten des nachfolgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt der Zusatzurlaub mit Ablauf des 31.3. des nachfolgenden Kalenderjahres auch dann, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte oder der Arbeitgeber Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen hat. Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.**

<sup>420</sup> Vorsicht: Über die arbeitsvertragliche Regelung in Klammern ist höchststrichlich nicht abschließend entschieden. Gleiches gilt für die fettgedruckten Passagen, vgl. BAG 19.2.2019 – 9 AZR 541/15, NZA 2019, 982.

(3) Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber auf Antrag und unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Dringende betriebliche Gründe haben Vorrang. Ein Urlaubsantrag gilt mit schriftlicher Bestätigung durch den Arbeitgeber als bewilligt. Als bewilligt gilt zunächst der gesetzliche Mindesturlaub gem. Abs. (1) bis zu dessen vollständiger Erfüllung, erst danach der übergesetzliche Zusatzurlaub gem. Abs. (2). Während des Übertragungszeitraumes (1.1. bis 31.3. des nachfolgenden Kalenderjahres) gilt zunächst der übertragene gesetzliche Mindesturlaub, danach der übertragene übergesetzliche Zusatzurlaub und erst danach der in dem betreffenden Kalenderjahr entstehende bzw. entstandene gesetzliche Mindesturlaub und übergesetzliche Zusatzurlaub als bewilligt.

### § 10 Verschwiegenheitspflicht [→ A. Rn. 155 ff.]

(1) Der Arbeitnehmer hat über ihn bekannt gewordene Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung dritten Personen gegenüber als auch gegenüber anderen Arbeitnehmern, die mit dem betreffenden Arbeitsgebiet nicht unmittelbar befasst sind, Verschwiegenheit zu wahren. Insbesondere verpflichtet er sich, Dritten gegenüber keine Informationen weiterzugeben, die als vertraulich klassifiziert sind (zB Kostenaufstellungen, Angebote etc. ... *(Bitte die geheim zu haltenden Geschäftsgeheimnisse, so gut es geht, anhand der tatsächlichen Gegebenheiten im Betrieb/Unternehmen konkretisieren.)*). Der Arbeitnehmer verpflichtet sich ferner, Anweisungen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu erfüllen und im Zweifelsfall eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einzuholen.

Als Geschäftsgeheimnisse geheim zu halten sind insbesondere: .....

(2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht die Verpflichtung zur Verschwiegenheit hinsichtlich nachfolgender Geschäftsgeheimnisse fort:  
.....

(3) Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen behindern, hat er gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht.

(4) Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Arbeitnehmer insbesondere gem. § 10 GeschGehG zum Ersatz des Schadens, der dem Arbeitgeber aufgrund einer (Geheimnis-)Rechtsverletzung entsteht, oder gem. § 11 GeschGehG zur Abfindung des Arbeitgebers in Geld verpflichtet ist. Ein Zuwiderhandeln gegen die Abs. (1) und (2) wertet der Arbeitgeber als Rechtsverletzung iSd § 4 GeschGehG und behält sich vor, sämtliche ihm zustehenden Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitnehmer geltend zu machen.

### § 11 Ehrenamt [→ A. Rn. 200 f.]

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, falls er ein Ehrenamt übernommen hat. Ferner hat er dem Arbeitgeber die Dauer mitzuteilen und ob die ehrenamtliche Tätigkeit in die Arbeitszeit fällt.

(2) Der Arbeitnehmer darf privaten Ehrenämtern während der Arbeitszeit nicht nachgehen. Übernimmt der Arbeitnehmer öffentliche Ehrenämter, verpflichtet er sich, seine Arbeitszeit nicht stärker, als zu der ordnungsgemäßen Erfüllung des öffentlichen Ehrenamtes erforderlich, in Anspruch zu nehmen.

(3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei der Ausübung von Ehrenämtern, gleich welcher Art, auf die Interessen des Arbeitgebers in angemessener Weise Rücksicht zu nehmen.

**§ 12 Nebenbeschäftigung** [→ A. Rn. 163 ff.]

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, eine Nebentätigkeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zu übernehmen.

(2) Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über den Antrag des Arbeitnehmers auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrages zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Verweigerung der Zustimmung zur Nebentätigkeit nicht erklärt, gilt die Zustimmung als erteilt.

**§ 13 Vertragsstrafe** [→ A. Rn. 169 ff.]

Nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nicht oder verspätet auf, verweigert er vorübergehend unberechtigt die Arbeit, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist unberechtigt auf oder wird der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, so hat der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen. Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Brutton Monatsvergütung nach vorstehendem § ..... zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe ist der Höhe nach auf maximal eine Brutton Monatsvergütung gemäß § ..... beschränkt.

**§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses** [→ A. Rn. 176 ff.]

(1) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten gemäß § 1 Abs. (2) als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.

(2) Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist ..... Monate zum Quartalsende.

(3) Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers.

**§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze** [→ A. Rn. 187 ff.]

(1) Das Arbeitsverhältnis endet spätestens, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht und an den unmittelbar anschließend der Arbeitnehmer Anspruch auf eine gesetzliche Regelaltersrente hat.

(2) Die Regelung zur Altersgrenze in Abs. (1) tangiert nicht das jeweilige Recht der Arbeitsvertragsparteien zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die Regelung dient einer sachgerechten, berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung und einer in der Altersstruktur ausgewogenen Personalverwaltung.

**§ 16 Ausschlussfristen** [→ A. Rn. 245 ff., 248]

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem und/oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden, ansonsten verfallen sie. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.

(2) Lehnt die jeweils andere Vertragspartei den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs

in Textform, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.

(3) Die Ausschlussfristen gelten nicht für unverzichtbare Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind (zB AEntG, MiLoG, PflegeArbbV, BetrVG, TVG). Die Ausschlussfristen gelten auch nicht für Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw. die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen.<sup>421</sup>

(4) Die Vorschriften des Verjährungsrechts (§§ 194 ff. BGB) finden keine entsprechende Anwendung.

### § 17 Ausschluss von Nebenabreden

Ergänzende mündliche Absprachen und/oder Nebenabreden zu diesem Arbeitsvertrag wurden zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu keiner Zeit getroffen.

### § 18 Schriftformklausel [→ A. Rn. 250 ff.]

(1) Änderungen und/oder Ergänzungen des Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform, die elektronische Form ist ausgeschlossen.

(2) Das Schriftformerfordernis gilt nicht für individuelle vertragliche Abreden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Abänderung und/oder Ergänzung des Arbeitsvertrages.

### § 19 Salvatorische Klausel [→ A. Rn. 262 f.]

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und/oder seiner Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen im Vertrag nicht berührt. Den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer trifft bei Unwirksamkeit einer Bestimmung die Pflicht, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

### § 20 Vertragsaushändigung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer erklären und versichern durch ihre Unterschrift, jeweils ein Exemplar dieses Vertrages im Original wechselseitig unterzeichnet erhalten zu haben.

....., den .....

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

## 7. Geringfügige Beschäftigung

### a) Gesetzliche Vorgaben

339 Bei der geringfügigen Beschäftigung gelten besondere Regelungen: Arbeitsrechtlich handelt es sich um ein **Teilzeitarbeitsverhältnis, allerdings mit einer geringen Entlohnung bzw. einem relativ geringen Umfang**. Gem. § 8 Abs. 1 SGB VI liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, wenn

(1) das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 EUR nicht übersteigt, oder

<sup>421</sup> Vgl. hierzu: BAG 18.9.2018 – 9 AZR 162/18, NZA 2018, 1619; *Naber/Schulte* BB 2019, 501; zur tariflichen Verfallklausel = Teilunwirksamkeit: BAG 20.6.2018 – 5 AZR 377/17, NZA 2018, 1494.



- (2) 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 EUR im Monat übersteigt.

Geringfügig Beschäftigte sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig, können sich jedoch auf Antrag gegenüber dem Arbeitgeber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen (vgl. § 6 Abs. 1b SGB VI). **339a**

Nach § 40a Abs. 2 EStG kann der Arbeitgeber unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (§ 39e Abs. 4 S. 2 EStG) oder die Vorlage einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug (§ 39 Abs. 3 oder § 39e Abs. 7 oder 8 EStG) die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für das Arbeitsentgelt aus geringfügig entlohnter Beschäftigung<sup>422</sup> – auch im Privathaushalt – mit einem einheitlichen Pauschalsteuersatz in Höhe von insgesamt 2% des Arbeitsentgeltes erheben, wenn er Beiträge zur Rentenversicherung nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b oder 1c (geringfügig versicherungspflichtig Beschäftigte) oder nach § 172 Abs. 3 oder Abs. 3a (versicherungsfrei geringfügig Beschäftigte) SGB VI zu entrichten hat. Wegen der bestehenden Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen, kann es angezeigt sein, in den Arbeitsverträgen geringfügig Beschäftigter auf die Rentenversicherungspflicht und auf die Möglichkeit der Befreiung hinzuweisen und den Arbeitsvertrag um folgende Klausel zu ergänzen: **339b**

## b) Muster

**aa) Muster: Geringfügige Beschäftigung** [ $\rightarrow$  A. Rn. 339, 341]

### § ..... Steuer und Sozialversicherung

(1) Bei der Tätigkeit handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung mit geringfügiger Vergütung. Die Lohnsteuer wird pauschaliert durch den Arbeitgeber übernommen.

(2) Das Beschäftigungsverhältnis unterliegt der Rentenversicherungspflicht (§ 6 Abs. 1b SGB VI). Der Arbeitnehmer kann sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, indem er dies schriftlich beim Arbeitgeber beantragt. Sofern der Arbeitnehmer mehrere geringfügige Beschäftigungen ausübt, kann der Antrag nur einheitlich für alle Beschäftigungen gestellt werden. Der Antrag ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend, eine Rücknahme ist nicht möglich.

(3) Im Falle eines Antrags auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entfällt der Eigenanteil des Arbeitnehmers an der Rentenversicherung. Dieser wird vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ausbezahlt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den gesetzlichen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zu zahlen (derzeit in Höhe von 15% des Arbeitsentgelts). Es wird darauf hingewiesen, dass die Zahlung des Pauschalbeitrags nur eingeschränkte Leistungsansprüche an der gesetzlichen Rentenversicherung begründet.

(4) Bezüglich der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Konsequenzen der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wird an die zuständigen Sozialversicherungsträger verwiesen.

### Hinweis:

Die Aufnahme eines solchen Hinweises ist auch deswegen empfehlenswert, weil § 2 Abs. 1 NachwG dem Arbeitgeber diese Verpflichtung auferlegt.

340



341

<sup>422</sup> Zum Begriff der geringfügig entlohnnten Beschäftigung iSv § 8 SGB IV vgl. ausführlich: Schaub ArbR-HdB/Linck § 44 Rn. 5 ff. mZN.

bb) **Muster: Formular „Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnerten Beschäftigung nach § 6 Abs. 1b SGB VI“**<sup>423</sup>

341a

\_\_\_\_\_

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnnten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1 b Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch – (SGB VI)

**Arbeitnehmer:**

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

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

[illegible]

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 entlohnnten 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 bzw.  
bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters)

**Arbeitgeber:**

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

Betriebsnummer: 

--	--	--	--	--	--	--	--

Der Befreiungsantrag ist am 

T	T	M	M	J	J	J	J

 bei mir eingegangen.

Die Befreiung wirkt ab dem 

T	T	M	M	J	J	J	J

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers)

**Hinweis für den Arbeitgeber:**

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 2 Nr. 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und nicht an die Minijob-Zentrale zu senden.

<sup>423</sup> Es handelt sich dabei um das von der Minijob-Zentrale auf deren Homepage <http://www.minijob-zentrale.de> bereitgestellte Antragsformular. Dieses kann dort in der jeweils aktuellen Fassung heruntergeladen werden.