

# MINIJOB-ARBEITSVERTRAG

zwischen

## Arbeitgeber

Firma / Name: \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_

Vertreten durch: \_\_\_\_\_

– nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

und

## Arbeitnehmer

Vor- und Nachname: \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

– nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag über eine geringfügig entlohnte Beschäftigung geschlossen.

## § 1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am:

und wird

☐ auf unbestimmte Zeit geschlossen.

☐ befristet bis zum \_\_\_\_\_ geschlossen.

Bei einer Befristung müssen die hierfür geltenden gesetzlichen Voraussetzungen gesondert beachtet werden.

## § 2 Probezeit

☐ Es wird keine Probezeit vereinbart.

☐ Die ersten \_\_\_\_\_ Monate gelten als Probezeit.

Während der Probezeit gelten die jeweils anwendbaren gesetzlichen oder tarifvertraglichen Kündigungsregelungen.

## § 3 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird beschäftigt als:

Zu den wesentlichen Aufgaben gehören:

Der Arbeitgeber kann im rechtlich zulässigen Umfang andere gleichwertige und zumutbare Tätigkeiten übertragen.

## § 4 Arbeitsort

Regelmäßiger Arbeitsort ist:

☐ Ein Einsatz an weiteren betrieblichen Standorten ist möglich.

☐ Folgende weitere Einsatzorte sind vorgesehen:

☐ Mobiles Arbeiten wird gesondert vereinbart.

## § 5 Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt:

\_\_\_\_\_ **Stunden pro Woche**

beziehungsweise voraussichtlich

\_\_\_\_\_ **Stunden pro Monat.**

Die Arbeitszeit wird

☐ regelmäßig auf folgende Wochentage verteilt:

☐ nach Dienstplan eingeteilt.

☐ flexibel nach vorheriger Abstimmung vereinbart.

☐ wie folgt verteilt:

## § 6 Feste Arbeitstage und Arbeitszeiten

Soweit feste Arbeitszeiten vereinbart werden:

**Montag:** \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr

**Dienstag:** \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr

**Mittwoch:** \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr

**Donnerstag:** \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr

**Freitag:** \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr

**Samstag:** \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr

**Sonntag, soweit gesetzlich zulässig:** \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr

## § 7 Dienstplan und variable Arbeitszeiten

Bei wechselnden Arbeitszeiten werden die konkreten Einsätze

- ☐ über einen Dienstplan
- ☐ schriftlich / in Textform
- ☐ über folgendes System

mitgeteilt:

Vereinbarte Vorlaufzeit:

Gesetzliche Anforderungen an Arbeitszeit, Ruhezeiten und gegebenenfalls Arbeit auf Abruf bleiben unberührt.

## § 8 Ruhepausen und Ruhezeiten

Die gesetzlichen Vorschriften über Ruhepausen und Ruhezeiten gelten.

Vereinbarte beziehungsweise betriebsübliche Pausen:

Pausenzeiten zählen nur dann als Arbeitszeit, wenn dies gesetzlich oder ausdrücklich vereinbart ist.

## **§ 9 Stundenlohn**

Der Arbeitnehmer erhält einen Bruttostundenlohn von:

\_\_\_\_\_ €

Der vereinbarte Stundenlohn darf den jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschreiten, soweit keine gesetzliche Ausnahme besteht.

Die Parteien überprüfen bei Änderungen des Mindestlohns erforderlichenfalls die vereinbarte Arbeitszeit beziehungsweise den regelmäßigen Monatsverdienst.

## **§ 10 Voraussichtlicher Monatsverdienst**

Auf Grundlage der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit ergibt sich voraussichtlich ein monatlicher Bruttoverdienst von:

\_\_\_\_\_ €

Die Beschäftigung soll als geringfügig entlohnte Beschäftigung innerhalb der jeweils geltenden gesetzlichen Geringfügigkeitsgrenze ausgeübt werden.

Ändert sich die gesetzliche Geringfügigkeitsgrenze, gilt die jeweils aktuelle gesetzliche Grenze.

## **§ 11 Verdienstgrenze**

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer achten darauf, dass der regelmäßige Verdienst die für den Minijob jeweils geltende gesetzliche Grenze nicht überschreitet, soweit die Beschäftigung weiterhin als geringfügig entlohnte Beschäftigung geführt werden soll.

Bei Änderungen von

- Stundenlohn,
- Arbeitszeit,
- regelmäßigen Sonderzahlungen oder
- weiteren relevanten Entgeltbestandteilen

ist die sozialversicherungsrechtliche Einordnung erneut zu prüfen.

## **§ 12 Mehrarbeit**

Mehrarbeit darf nur geleistet werden, wenn sie

- angeordnet oder genehmigt wurde,
- gesetzlich zulässig ist und
- die sozialversicherungsrechtliche Einordnung der Beschäftigung berücksichtigt wird.

Für zusätzliche Arbeitsstunden gilt:

- ☐ Vergütung mit dem vereinbarten Stundenlohn.
- ☐ Freizeitausgleich.
- ☐ folgende Regelung:

## § 13 Arbeitszeitznachweis

Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit werden nach den jeweils geltenden gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben dokumentiert.

Die Dokumentation erfolgt:

- ☐ über einen Stundenzettel.
- ☐ elektronisch.
- ☐ über ein Zeiterfassungssystem.
- ☐ wie folgt:

Der Arbeitnehmer wirkt an einer ordnungsgemäßen Arbeitszeitdokumentation mit.

## § 14 Auszahlung der Vergütung

Die Vergütung wird

- ☐ monatlich
- ☐ zum \_\_\_\_\_. Kalendertag des Folgemonats
- ☐ am letzten Bankarbeitstag des Monats
- ☐ nach folgender Vereinbarung

gezahlt:

Die Zahlung erfolgt auf folgendes Konto:

**Kontoinhaber:** \_\_\_\_\_

**IBAN:** \_\_\_\_\_

## § 15 Sonderzahlungen

Folgende regelmäßige oder einmalige Leistungen sind vereinbart:

☐ keine zusätzlichen Leistungen

☐ Weihnachtsgeld:

☐ Urlaubsgeld:

☐ Bonus / Prämie:

☐ sonstige Zahlung:

Sonderzahlungen können bei der Beurteilung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen sein.

## § 16 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach den gesetzlichen und gegebenenfalls anwendbaren tarifvertraglichen Bestimmungen.

Vereinbart werden:

\_\_\_\_\_ **Urlaubstage pro Kalenderjahr**

bei einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf

\_\_\_\_\_ **Arbeitstage pro Woche.**

Ändert sich die Zahl der regelmäßigen Arbeitstage, ist der Urlaubsanspruch gegebenenfalls neu zu berechnen.

Minijobber haben grundsätzlich wie andere Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub.

## § 17 Krankheit und Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitnehmer informiert den Arbeitgeber unverzüglich über eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer.

Für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit und die Entgeltfortzahlung gelten die gesetzlichen Vorschriften.

Betrieblicher Meldeweg:

**Ansprechpartner:** \_\_\_\_\_

**Telefon / E-Mail:** \_\_\_\_\_

## **§ 18 Entgeltfortzahlung**

Bei Arbeitsunfähigkeit sowie an gesetzlichen Feiertagen besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den jeweils geltenden gesetzlichen Voraussetzungen.

Die geringfügige Beschäftigung allein führt nicht zum Ausschluss dieser Arbeitnehmerrechte.

## **§ 19 Rentenversicherung**

Für die Rentenversicherung gilt die jeweils aktuelle gesetzliche Regelung für geringfügig Beschäftigte.

Der Arbeitnehmer

- ☐ bleibt rentenversicherungspflichtig und zahlt den gesetzlichen Eigenanteil.
- ☐ hat einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt.
- ☐ wird über die bestehenden Wahlmöglichkeiten gesondert informiert.

Eine Befreiung wird nur wirksam, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt und die erforderlichen Erklärungen abgegeben wurden.

## **§ 20 Weitere Beschäftigungen**

Der Arbeitnehmer informiert den Arbeitgeber über weitere Beschäftigungen, soweit dies für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung dieses Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.

Bestehende weitere Beschäftigungen:

- ☐ keine
- ☐ folgende:

Änderungen sind dem Arbeitgeber mitzuteilen, soweit sie für die Beurteilung des Minijobs relevant sind.

## **§ 21 Nebentätigkeit**

Weitere Tätigkeiten dürfen die Arbeitsleistung für den Arbeitgeber nicht unzulässig beeinträchtigen und müssen mit den gesetzlichen Arbeitszeitregelungen vereinbar sein.

Besondere Vereinbarung:

## **§ 22 Arbeitsmittel**

Der Arbeitgeber stellt folgende Arbeitsmittel bereit:

- ☐ Arbeitskleidung
- ☐ Werkzeug
- ☐ Schlüssel / Zugangskarte
- ☐ Mobiltelefon
- ☐ Computer / Gerät
- ☐ Sonstiges:

Überlassene Gegenstände bleiben Eigentum des Arbeitgebers, soweit nichts anderes vereinbart wurde.

## **§ 23 Vertraulichkeit**

Der Arbeitnehmer behandelt Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie sonstige erkennbar vertrauliche Informationen vertraulich.

Die Verpflichtung gilt im rechtlich zulässigen Umfang auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## **§ 24 Datenschutz**

Der Arbeitgeber verarbeitet personenbezogene Daten des Arbeitnehmers im Rahmen des Arbeitsverhältnisses nach den jeweils geltenden Datenschutzvorschriften.

Betriebliche Datenschutz- und IT-Regelungen sind zu beachten, soweit diese wirksam gelten.

## **§ 25 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen**

Für das Arbeitsverhältnis gelten:

- ☐ keine besonderen kollektivrechtlichen Regelungen, soweit derzeit bekannt.

☐ folgender Tarifvertrag:

☐ folgende Betriebsvereinbarung:

☐ sonstige Regelung:

## **§ 26 Kündigung**

Für die Kündigung gelten

☐ die gesetzlichen Kündigungsfristen.

☐ folgende wirksam vereinbarte längere Kündigungsfrist:

Während einer wirksam vereinbarten Probezeit gelten die jeweils anwendbaren gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen.

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss die gesetzlich vorgeschriebene Form einhalten.

## **§ 27 Ende des Arbeitsverhältnisses**

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind noch offene Vergütungsansprüche nach Maßgabe der gesetzlichen und vertraglichen Regelungen abzurechnen.

Überlassene Arbeitsmittel, Schlüssel, Unterlagen und Zugangsmittel sind zurückzugeben.

## **§ 28 Zusätzliche Vereinbarungen**

## **§ 29 Schlussbestimmungen**

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags sollen entsprechend den gesetzlichen Anforderungen dokumentiert werden.

Die sozialversicherungsrechtliche Einstufung als Minijob richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Voraussetzungen und nicht allein nach der Bezeichnung dieses Vertrags.

Individuelle Vereinbarungen haben Vorrang, soweit dies gesetzlich vorgesehen ist.

Sollten einzelne Regelungen unwirksam sein, richtet sich ihre Behandlung nach den geltenden gesetzlichen Vorschriften. Die übrigen Vereinbarungen bleiben im rechtlich zulässigen Umfang unberührt.

# Unterschriften

**Ort:** \_\_\_\_\_

**Datum:** \_\_\_\_\_

## Arbeitgeber

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

**Funktion:** \_\_\_\_\_

**Unterschrift:** \_\_\_\_\_

## Arbeitnehmer

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

**Unterschrift:** \_\_\_\_\_

**Hinweis:** Diese Vorlage ist ein allgemeines Muster. Die jeweils geltende Minijob-Grenze, der Mindestlohn sowie die sozialversicherungsrechtliche Behandlung können sich ändern und sollten bei Abschluss beziehungsweise Anpassung des Vertrags geprüft werden.