



# ARBEITSVERTRAG MINIJOB

---

## KOSTENLOSE VORLAGE

---

---

Dies bietet die intelligente Premium-Vorlage **Arbeitsvertrag Minijob**

- ✓ Diese Vorlage entspricht rechtlich den aktuellsten Vorgaben
- ✓ PDF und Word am PC oder Mac bearbeiten
- ✓ Editieren und Eingaben abspeichern
- ✓ Mit selbstrechnenden Feldern & Hilfetexten
- ✓ Version in MS Word frei gestalten

Zur Premium-Vorlage: **Arbeitsvertrag Minijob**

**FORM** blitz

Unser Muster stellt nur einen Anhaltspunkt dar und vermag eine fachkundige Beratung, etwa durch einen Rechtsanwalt oder Notar, nicht zu ersetzen.

Bitte verwenden Sie für den Ausdruck des Dokuments die Standardeinstellungen Ihres Druckers. Es sind keine Seitenanpassungen oder Verkleinerungen des Druckbereichs erforderlich.

© Alle Rechte liegen bei der Formblitz AG, Berlin.  
Nachdruck, Vervielfältigung und Verbreitung bedürfen der Zustimmung der Formblitz AG.

Diesen Vordruck sowie weitere Formulare und Musterverträge zum Download erhalten Sie auf

[www.formblitz.de](http://www.formblitz.de)

## **Wichtiger HINWEIS:**

Diese Mustervorlage wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Sie ist als Formulierungshilfe zu verstehen und soll nur eine Anregung bieten, wie die typische Interessenlage zwischen den Parteien sachgerecht ausgeglichen werden kann. Daher ist stets eine sorgfältige und eigenverantwortliche Prüfung durch den Verwender vorzunehmen. Eine individuelle Rechtsberatung etwa durch einen Rechtsanwalt oder Notar kann ein Muster nicht ersetzen. Die Mustervorlage enthält nur einen Vorschlag für eine mögliche Regelung. Viele Regelungen sind frei vereinbar, je nach Ausgangslage. Der Verwender kann also auch Formulierungen ändern, neu hinzufügen oder streichen. Eine Übernahme unveränderter Inhalte ist daher nur möglich, wenn genau überlegt wurde, ob und in welchen Teilen gegebenenfalls eine Anpassung an die konkret zu regelnde Situation und die Rechtsentwicklung erforderlich ist. Auf diesen Vorgang haben wir keinen Einfluss und können daher naturgemäß für die Auswirkungen auf die Rechtsposition der Parteien keine Haftung übernehmen. Auch die Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist grundsätzlich ausgeschlossen. Falls Sie maßgeschneiderte Verträge, Musterbriefe oder sonstige individuelle Vorlagen benötigen, sollten Sie sich durch einen Rechtsanwalt Ihres Vertrauens beraten lassen. Bei vertragsrechtlichen und juristischen Einzelfragen sollte grundsätzlich fachkundiger Rat eingeholt werden.

# ARBEITSVERTRAG FÜR EINEN \_\_\_\_\_ -EURO-MINIJOB



Zwischen

\_\_\_\_\_  
UNTERNEHMEN

\_\_\_\_\_  
VORNAME UND NAME

\_\_\_\_\_  
STRASSE UND HAUSNUMMER

\_\_\_\_\_  
PLZ UND STADT

– im folgenden *Arbeitgeber* genannt – und

\_\_\_\_\_  
VORNAME UND NAME

\_\_\_\_\_  
STRASSE UND HAUSNUMMER

\_\_\_\_\_  
PLZ UND STADT

– im folgenden *Arbeitnehmer* genannt – wird folgende Vereinbarung getroffen.

## §1 Rechtlicher Rahmen, Arbeitsort und Probezeit

1.1 Der Arbeitnehmer wird ab dem \_\_\_\_\_ im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses bis \_\_\_\_\_ Euro eingestellt. Die ersten \_\_\_\_\_ Monate gelten als Probezeit. Die Probezeit endet am \_\_\_\_\_.

1.2 Arbeitsort ist \_\_\_\_\_

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer im Rahmen seines Weisungsrechts auch an folgenden Orten einzusetzen:

\_\_\_\_\_

## §2 Tätigkeit

2.1 Der Arbeitnehmer wird als \_\_\_\_\_ eingestellt und für folgende Arbeiten eingesetzt:

\_\_\_\_\_

2.2 Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen; diese Arbeiten haben keine Minderung der Arbeitsvergütung zur Folge.

### §3 Arbeitsvergütung

- 3.1 Das Arbeitsentgelt beträgt \_\_\_\_\_ EUR pro Monat.
- 3.2 Der Arbeitgeber leistet die Pauschalabgaben in der jeweils gesetzlich geschuldeten Höhe an die zentrale Einzugsstelle, nämlich die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale).
- 3.3 Der Arbeitnehmer erklärt, dass er derzeit in keinem weiteren geringfügigen Beschäftigungsverhältnis steht beziehungsweise, dass bei mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen die Zusammenrechnung des Entgeltes insgesamt nicht zu einer Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze von \_\_\_\_\_ EUR führt und ein weiteres sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nicht ausgeübt wird.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Änderung der steuerlichen und versicherungsrechtlichen Verhältnisse dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen – insbesondere, wenn zusätzlich ein weiteres Beschäftigungsverhältnis aufgenommen wird.

Der Arbeitnehmer erklärt, dass er sich darüber bewusst ist, dass er bei bewusst unwahren Angaben zum Schadensersatz verpflichtet ist. Dies betrifft insbesondere Nachforderungen des Finanzamts und der Renten-, Sozial- beziehungsweise Krankenversicherungsträger.

- 3.4 Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung. Zurzeit beträgt sie \_\_\_\_\_ % für die ersten \_\_\_\_\_ Wochen der Krankheit.
- 3.5 Der Arbeitnehmer ist darauf hingewiesen worden, dass er auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreit werden kann. Der schriftliche Befreiungsantrag ist dem Arbeitgeber zu übergeben (§ 6 Abs. 1b Sozialgesetzbuch Sechstes Buch - SGB VI). Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass ein entsprechender Verzicht nur mit Wirkung für die Zukunft und bei Ausübung von mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nur einheitlich erklärt werden kann und diese Erklärung den Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigungen bindet.

#### 3.6 Überstunden

- werden mit der normalen Stundenvergütung vergütet.
- werden mit einem zusätzlichen Überstundenzuschlag in Höhe von \_\_\_\_\_ % bezahlt
- Überstunden von bis zu \_\_\_\_\_ % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie gesondert vergütet.
- 
- 

#### 3.7 Prämien, Gratifikationen, Zuschläge, Zulagen und Sonderzahlungen

- Das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers enthält darüber hinaus die folgenden weiteren Bestandteile:
- Es wurden keine Prämien, Gratifikationen, Zuschläge, Zulagen und Sonderzahlungen vereinbart. Das Arbeitsentgelt enthält keine weiteren Bestandteile.
-

3.8 Die Vergütung ist am Ende des Monats fällig und wird spätestens zum 03. Werktag des Folgemonats abgerechnet und

- in bar ausgezahlt.
- auf das folgende Konto des Arbeitnehmers überwiesen:

|  |              |
|--|--------------|
|  | KONTOINHABER |
|  | IBAN         |
|  | GELDINSTITUT |
|  | BIC          |

## §4 Arbeitszeit, Pausen, Ruhezeit und Überstunden

4.1 Die Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Stunden pro Woche verteilt auf \_\_\_\_\_ Wochentage.

Die Lage der Arbeitszeit wird wie folgt vereinbart:

Von Montag bis Freitag an Werktagen: \_\_\_\_\_ Uhr bis \_\_\_\_\_ Uhr

- Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

4.2 Es gelten die folgenden Pausenzeiten für Ruhepausen und Ruhezeiten:

Es gelten die folgenden Ruhepausenzeiten:

---

Es gelten die folgenden Ruhezeiten:

---

## §5 Urlaub

Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers beträgt \_\_\_\_\_ Arbeitstage im Kalenderjahr. Der Urlaub muss vor Urlaubsantritt vom Arbeitgeber genehmigt werden.

## §6 Kündigung

6.1 Es gelten die folgenden Kündigungsfristen:

- Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von \_\_\_\_\_ gekündigt werden.

- Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Verlängerung der Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,

fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,

zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,

15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,

20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.



- Die Anwendung der verlängerten Kündigungsfristen gilt sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer.

6.2 Die Kündigung bedarf der Schriftform.

6.3 Die Aufhebung dieses Vertrages bedarf ebenfalls der Schriftform.

6.4 Die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage beträgt drei Wochen ab Zugang der Kündigung.



## §7 Anzeige- und Nachweispflicht bei Krankheit

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine infolge Krankheit eingetretene Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen und die voraussichtliche Dauer der Krankheit spätestens am 3.Tag der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger an, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen, auch dann, wenn die 6-wöchige Entgeltfortzahlungspflicht bereits abgelaufen ist.

## §8 Zusätzliche Vereinbarungen

- Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung in folgendem Umfang

Die Inhalte der Fortbildung lauten wie folgt:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung über den folgenden Versorgungsträger:

NAME

ANSCHRIFT

ORT UND DATUM

ORT UND DATUM

ARBEITGEBER

ARBEITNEHMER

## Hinweise

- zu § 1.1: Machen Sie deutlich, dass es sich um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis bis zur jeweiligen Verdienstgrenze handeln soll.
- zu § 3: Achten Sie darauf, dass das gesamte Arbeitsentgelt (monatliches Entgelt, Einmalzahlungen, Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) nicht die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet (Absatz1). Wichtig: Auch für Minijobber gilt der Mindestlohn. Beachten Sie die aktuelle Höhe des Mindestlohns.

Arbeitgeber von Minijobbern, die die monatliche Verdienstgrenze ausreizen, sollten daher bestehende Beschäftigungen bei jeder Anpassung des Mindestlohns neu beurteilen. Wird die Arbeitszeit nicht angepasst, kann die Erhöhung des Stundenlohns zu einer Überschreitung der jährlichen Entgeltgrenze von 5.400 Euro führen.

Bei der Festsetzung des Stundenlohns sollten Sie auch Folgendes bedenken:

- 3.1 Teilzeitkräfte (auch Geringverdiener) dürfen nicht schlechter behandelt werden, als Vollzeitbeschäftigte (Diskriminierungsverbot). Das bedeutet: Als Arbeitgeber/in müssen Sie dem Minijobber ein Entgelt zahlen, das dem anteiligen Entgelt einer Vollzeitarbeitskraft entspricht (§4 Abs.1 Teilzeit- und Befristungsgesetz).
- 3.2 Das Phantomlohn-Problem: Ist ein Unternehmen tarifgebunden und der/die Arbeitnehmer/in Gewerkschaftsmitglied, ist der Tariflohn verbindlich. Zahlen Sie als Arbeitgeber/in (selbst mit Einverständnis des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin) einen geringeren Stundenlohn, haften Sie nach Feststellung des Sachverhalts (z.B. im Rahmen einer Betriebsprüfung) bis zu 5 Jahre rückwirkend für zu wenig gezahlte Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge.

Als Arbeitgeber/in sollten Sie wissen, wenn sich an den steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Verhältnissen Ihres/Ihrer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin etwas ändert, z.B. wenn er/sie ein weiteres (geringfügiges) Beschäftigungsverhältnis eingeht (Absatz 3).

Wichtig: Der/Die Arbeitgeber/in sollte den/die Arbeitnehmer/in darauf hinweisen, dass er/sie eigene Ansprüche in der Rentenversicherung erwirbt und automatisch eine Aufstockung vorgenommen wird. Der/Die Arbeitgeber/in sollte darauf hinweisen, dass der/die Arbeitnehmer/in schriftlich eine Erklärung abgeben muss, wenn er/sie die Aufstockung nicht wünscht. Dies war vor 2013 genau anders herum.

- zu 4.1: Falls es sich um eine 6-Tage-Woche handelt oder die Arbeitstage abweichen, nennen Sie hier ggf. die Wochentage und die jeweiligen Arbeitszeiten. Falls Schichtdienst vereinbart wurden, müssten die Bedingungen detailliert niedergeschrieben werden.
- zu § 5: Der/Die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf mindestens 24 Werktage Urlaub im Jahr (bezogen auf eine Sechstage-Arbeitswoche); bei einer Fünf-Tage-Arbeitswoche sind es 20 Arbeitstage. Der Urlaub wird bei geringfügig Beschäftigten gekürzt, und zwar abhängig von der Zahl der tatsächlichen Arbeitstage in der Woche. Arbeitet der/die Beschäftigte z.B. an zwei Tagen in der Woche und gilt ansonsten die Fünf-Tage-Woche, so beträgt sein/ihr Urlaubsanspruch 2/5 des regulären Anspruchs.
- zu § 8: Bitte erkundigen Sie sich, ob tariflich oder betrieblich Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld vereinbart sind. Diese sind dann auch einem Minijobber zu zahlen. Bei der Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze wird das Einkommen eines ganzen Jahres betrachtet: Es empfiehlt sich, die Sonderzahlungen auf 12



Monate im Jahr umzulegen, um sicher zu gehen, dass die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird. Der Arbeitnehmer kann auch auf die Sonderzahlungen im Voraus verzichten. Dies muss er schriftlich tun. Das ist insbesondere dann zu empfehlen, wenn durch die Sonderzahlung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird und die Sonderzahlung nur freiwillig geleistet wird. Unter Umständen ist ein Verzicht nicht möglich, insbesondere dann, wenn ein Tarifvertrag einschlägig ist. Hierzu muss der Einzelfall geprüft werden.