

Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

(Bei Anwendung des Musters ist zu prüfen, welche Vertragsbestimmungen übernommen werden wollen. Gegebenenfalls sind Anpassungen und Ergänzungen zu empfehlen.)

Zwischen

Herrn/Frau _____, Anschrift: _____
- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und

Herrn/Frau _____, Anschrift: _____
- nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt -

wird nachfolgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____.

§ 2 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird als _____ eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

(2) Der Arbeitgeber kann den dem Arbeitnehmer zugewiesenen Aufgabenbereich je nach den geschäftlichen Erfordernissen ergänzen oder auch ändern. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich darüber hinaus, vorübergehend auch in anderen Betriebsstätten des Arbeitgebers tätig zu sein. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Vergütung nach Maßgabe des § 4 dieses Vertrages bleibt hiervon unberührt.

§ 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Wochenstunden an _____ Tagen zu je _____ Stunden, und zwar jeweils am _____, am _____ und am _____.

§ 4 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Vergütung/einen Stundenlohn von _____ Euro.
- (2) Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto überwiesen.

Geldinstitut: _____

IBAN: _____

- (3) 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.

§ 5 Sonderzuwendungen

- (1) Der Arbeitgeber zahlt folgende Sonderzuwendungen (z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) in den Monaten _____ in Höhe von _____ Euro.

§ 6 Erholungsurlaub¹⁾

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von _____ Arbeitstagen. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs richten sich nach den betrieblichen Notwendigkeiten und Möglichkeiten unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers.
- (2) Im Übrigen gelten ergänzend die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

¹⁾ Als Werktage gelten die Tage Montag bis Samstag. Bei Teilzeitarbeitnehmern, die nur einzelne Tage in der Woche arbeiten, werden die arbeitsfreien Tage bei der Feststellung des Urlaubsanspruchs mitgerechnet. Nimmt der Teilzeitarbeitnehmer nur einzelne Tage als Urlaub, wird der Urlaubsanspruch im gleichen Umfange gekürzt, wie die Arbeitszeit des Teilzeitarbeitnehmers gegenüber der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft vermindert ist.

Beispiel: $\frac{2 \text{ (individuelle Arbeitstage pro Woche)} \times 24 \text{ (Urlaubsanspruch in Werktagen)}}{6 \text{ (übliche Arbeitstage; Montag bis Samstag)}} = 8 \text{ Urlaubstage}$

§ 7 Arbeitsverhinderung

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich - noch vor Dienstbeginn - dem Arbeitgeber unter Benennung der voraussichtlichen Verhinderungsdauer, ggf. telefonisch, mitzuteilen.
- (2) Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch nach Ablauf des dritten Kalendertages, dem Arbeitgeber eine ärztlich erstellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Krankheit ergibt. Dauert die Krankheit länger an als in der ärztlich erstellten Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer gleichfalls zur unverzüglichen Mitteilung und Vorlage einer weiteren Bescheinigung verpflichtet.

- (3) Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.
- (4) Der Arbeitgeber zahlt im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit für sechs Wochen das regelmäßige Arbeitsentgelt weiter (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall).
- (5) Im Übrigen gelten für den Krankheitsfall die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 8 Einstellungsfragebogen

Der als Anlage beigefügte Einstellungsfragebogen ist Bestandteil dieses Vertrages. Der Arbeitnehmer versichert die Vollständigkeit und Richtigkeit der gemachten Angaben.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer hat über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma bekannt geworden sind oder werden auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren.

§ 10 Weitere Beschäftigungen

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig von der Höhe des Verdienstes oder deren zeitlichem Umfang.

§ 11 Kündigungsfristen

- (1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit eingegangen. Die ersten _____ Monate, also die Zeit bis zum _____, gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB) gekündigt werden.
- (2) Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Firma aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.
- (3) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.
- (4) Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- (5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung auf Resturlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen.

_____, den _____

(Arbeitgeber)

(Unterschrift des Arbeitnehmers bzw.
bei Minderjährigen Unterschrift des
gesetzlichen Vertreters)

Merkblatt zum Muster-Arbeitsvertrag

Grundlegendes zum Arbeitsvertrag

Die rechtlichen Grundlagen für den Arbeitsvertrag ergeben sich aus den §§ 611 bis 630 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Es handelt sich um einen privatrechtlichen Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag zwingend?

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist sinnvoll, aber nicht zwingend. Liegt kein schriftlicher Arbeitsvertrag vor, muss ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer nach § 2 des Nachweisgesetzes (NachwG) aber spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich aushändigen.

Was sollte ein Arbeitsvertrag regeln?

Ein Arbeitsvertrag bestimmt die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Unser Muster-Arbeitsvertrag enthält bereits die wichtigsten Angaben, die in einem Arbeitsvertrag enthalten sein sollten (§ 2 Absätze 1 und 4 NachwG). Er kann nach Bedarf um weitere Regelungen ergänzt werden und auch Hinweise auf bestehende Tarifverträge oder Vereinbarungen enthalten.

Was passiert, wenn in dem Arbeitsvertrag eine Regelung zu einem bestimmten Thema fehlt?

In Bezug auf Arbeitszeit, Pausenregelung, Urlaubsanspruch oder Kündigungsfristen gelten in jedem Fall mindestens die gesetzlichen Bestimmungen. Sollten im Betrieb Tarifverträge oder sonstige Vereinbarungen Anwendung finden, so gelten diese ebenso für Minijobber, auch wenn dies nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag erwähnt wird.

Was ist verboten?

Mindestansprüche sind zu gewährleisten. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag grundsätzlich nicht schlechter behandelt werden dürfen, als es Gesetze, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen vorsehen. Ausgenommen hiervon sind nur Regelungen, die laut Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ausdrücklich als Ausnahme vorgesehen sind.

Entgeltfortzahlung

- Minijobber haben insbesondere einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei
- krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von sechs Wochen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG (80 Prozent des Arbeitsentgelts werden durch die Arbeitgebersversicherung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See – KBS – im U1-Verfahren auf Antrag erstattet*),
 - Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft nach dem Mutterschutzgesetz – MuSchG (100 Prozent der Kosten werden durch die Arbeitgebersversicherung der KBS im U2-Verfahren auf Antrag erstattet) und
 - bei Arbeitsausfall aufgrund von Feiertagen (§ 2 EFZG).

*Am U1-Verfahren nehmen nur Arbeitgeber teil, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen.

Darüber hinaus können sich weitere Ansprüche des Arbeitnehmers auf bezahlte Freistellung durch den Arbeitgeber nach § 616 BGB zum Beispiel aus folgenden Gründen ergeben:

- Pflege eines kranken Kindes oder eines Angehörigen,
- wichtige familiäre Ereignisse (z. B. eigene Hochzeit, Beerdigung naher Angehöriger),
- amtliche Termine, wie z. B. Vorladungen,
- angeordnete Quarantäne nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Der Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB kann durch einen Arbeits- oder Tarifvertrag abweichend geregelt oder sogar ausgeschlossen werden. Wird der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Erkrankung eines Kindes ausgeschlossen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dennoch unbezahlte Freistellung zu gewähren.

Wichtiger Hinweis für Entschädigungsfälle nach dem IfSG: Ist der Arbeitnehmer selbst als Betroffener Adressat einer behördlichen Maßnahme (z. B. Quarantäne), kann er einen Entgeltanspruch gegen seinen Arbeitgeber haben. Aus Sicht des Bundesgerichtshofs (BGH vom 30. November 1978 -III ZR 43/77-) kann in einem solchen Fall ein vorübergehender, in der Person des Arbeitnehmers liegender Verhinderungsgrund bestehen, der den Arbeitgeber trotz Wegfalls der Pflicht zur Arbeitsleistung zur Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB verpflichtet. Sofern der Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB nicht ausdrücklich im Arbeits- oder Tarifvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen ist oder aus anderen Gründen nicht greift, können die zuständigen Gesundheitsbehörden der Bundesländer den Entschädigungsanspruch nach dem IfSG ausschließen.

Zuständigkeit der KBS/Minijob-Zentrale

Wir möchten an dieser Stelle darauf hinweisen, dass wir ein Sozialversicherungsträger sind und unsere Kernkompetenz somit im Bereich des Sozialversicherungsrechts liegt. Bei arbeitsrechtlichen Themen haben wir daher nur die Möglichkeit über gesetzliche Regelungen zu informieren. Wir dürfen weder zu diesen Themen beraten noch Hinweise über die praktische Umsetzung geben.

Zu arbeitsrechtlichen Fragen informiert das Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Dieses erreichen Sie montags bis donnerstags zwischen 8.00 und 20.00 Uhr unter der Rufnummer 030 221 911 004.