

## 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

Vorname und Name des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin: \_\_\_\_\_ ,

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

- nachfolgend „Arbeitgeber oder Arbeitgeberin“ genannt -

und

Vorname und Name des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin: \_\_\_\_\_ ,

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

- nachfolgend „Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin“ genannt -

wird nachfolgender

## Arbeitsvertrag

geschlossen:

### § 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_

### § 2 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin wird als \_\_\_\_\_ eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

Arbeitsort: \_\_\_\_\_

(2) Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann den dem Arbeitnehmer zugewiesenen Aufgabenbereich je nach den geschäftlichen Erfordernissen ergänzen oder auch ändern. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet sich darüber hinaus, vorübergehend auch in anderen Betriebsstätten des Arbeitgebers tätig zu sein. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin und des Arbeitnehmers zumutbar ist. Der Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin auf die Vergütung nach Maßgabe des § 4 dieses Vertrages bleibt hiervon unberührt.

(3) Soweit es die betrieblichen Abläufe verbessert, hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin grundsätzlich einen Anspruch auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und kann hierzu freigestellt werden.

### § 3 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Wochenstunden an \_\_\_\_\_ Tagen zu je \_\_\_\_\_ Stunden, und zwar jeweils am \_\_\_\_\_, am \_\_\_\_\_ und am \_\_\_\_\_.
- (2) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin 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.
- (3) Ruhepausen und Ruhezeiten und bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen der Schichtänderung werden unter Abwägung der Interessen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin und des Arbeitnehmers abgestimmt.

### § 4 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erhält eine monatliche (Brutto-) Vergütung/einen Stundenlohn von \_\_\_\_\_ Euro.
- (2) Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird auf das von dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin benannte Konto überwiesen.

Geldinstitut: \_\_\_\_\_

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

- (3) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ist darauf hingewiesen worden, dass er/sie auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreit werden kann. Der schriftliche oder elektronische Befreiungsantrag ist dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu übergeben (§ 6 Abs. 1b Sozialgesetzbuch Sechstes Buch - SGB VI). Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin 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 oder die Arbeitgeberin zahlt folgende Sonderzuwendungen (z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) in den Monaten \_\_\_\_\_ in Höhe von \_\_\_\_\_ Euro.

### § 6 Erholungsurlaub<sup>\*)</sup>

- (1) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin 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 oder der Arbeitnehmerin.
- (2) Im Übrigen gelten ergänzend die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

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

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

## § 7 Arbeitsverhinderung

- (1) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich - noch vor Dienstbeginn - dem Arbeitgeber unter Benennung der voraussichtlichen Verhinderungsdauer, ggf. telefonisch, mitzuteilen.
- (2) Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin unverzüglich, spätestens jedoch nach Ablauf des dritten Kalendertages, die ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, ggf. telefonisch, mitzuteilen. Dauert die Krankheit länger an als vom Arzt festgestellt, so ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin unverzüglich dazu verpflichtet, das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit vom Arzt feststellen zu lassen und mitzuteilen.
- (3) Diese Feststellungspflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist berechtigt, die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit früher zu verlangen.
- (4) Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin 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 oder die Arbeitnehmerin versichert die Vollständigkeit und Richtigkeit der gemachten Angaben.

## § 9 Verschwiegenheitspflicht

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

## § 10 Weitere Beschäftigungen

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

## § 11 Kündigungsfristen

- (1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit eingegangen.

Das Arbeitsverhältnis wird für die Dauer bis zum \_\_\_\_\_ abgeschlossen. Nach Ablauf dieser Befristung endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn nicht bis zu diesem Zeitpunkt eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird.

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 oder die Arbeitnehmerin.
- (3) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.
- (4) Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- (5) Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung auf Resturlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen.
- (6) Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin steht gegen jede Form der Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Kündigungsschutzklage zu. Diese muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. Andernfalls wird die Kündigung wirksam. Ein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung einer Abfindung besteht regelmäßig nicht.

## § 12 Vertragsänderungen und Nebenabreden

- (1) Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung.
- (2) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.
- (3) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin bzw.  
bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters)

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin bestätigt hiermit, eine Kopie des Arbeitsvertrags erhalten zu haben.

\_\_\_\_\_  
(Ort und Datum)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin 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 oder der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer.

## Ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag zwingend?

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist sinnvoll, aber nicht zwingend. Liegt kein schriftlicher Arbeitsvertrag vor, muss ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin seinem Arbeitnehmer nach § 2 des Nachweisgesetzes (NachwG) aber einen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich aushändigen. Die elektronische Form ist nicht zulässig.

## Was sollte ein Arbeitsvertrag regeln?

Ein Arbeitsvertrag bestimmt die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin 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. Sofern Überstunden vereinbart sind, muss der Arbeitsvertrag Ausführungen dazu enthalten. Dies gilt ebenso für die Bedingungen bei Arbeit auf Abruf. Vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten müssen ebenfalls schriftlich festgehalten werden.

## 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 und Minijobberinnen, auch wenn dies nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag erwähnt wird.

## Was ist verboten?

Mindestansprüche sind zu gewährleisten. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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 und Minijobberinnen 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).

Darüber hinaus können sich weitere Ansprüche des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin 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 oder die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer dennoch unbezahlte Freistellung zu gewähren.

### **Wichtiger Hinweis für Entschädigungsfälle nach dem IfSG:**

Ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin selbst als Betroffene/-r Adressat einer behördlichen Maßnahme (z. B. Quarantäne), kann er/sie einen Entgeltanspruch gegen seinen/ihren 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 oder der Arbeitnehmerin 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 von 8 Uhr bis 17 Uhr und freitags von 8 Uhr bis 12 Uhr unter der Rufnummer 030 221 911 004.

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