

Arbeitsvertrag: Minijobvertrag bis 450 Euro

Arbeitsvertrag

Zwischen
..... (Name, Anschrift Arbeitgeber) – im Folgenden Arbeitgeber –
und Frau/Herr
..... (Name, Anschrift, evtl. Geburtsdatum des Arbeitnehmers) wird
folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Rechtlicher Rahmen und Arbeitsbereich

1. Frau/Herr wird ab dem im Rahmen eines geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisses bis 450 Euro eingestellt.
2. Frau/Herr nimmt Aufgaben (zum Beispiel in der allgemeinen Verwaltung) wahr. Zu ihrem/seinem Aufgabenbereich gehört beispielsweise die Erledigung folgender Arbeiten:
 - a)
 - b)(Genaue Beschreibung der Tätigkeit vornehmen)
3. Frau/Herr kann auch zu anderen Tätigkeiten herangezogen werden.
4. Die Arbeiten werden (Ort der Tätigkeit eintragen) verrichtet.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden. Das entspricht Stunden im Monat.
2. Die Arbeitsleistung erfolgt an (Zahl der Tage) Tagen in der Woche am (Zeitraum) mit jeweils Stunden. Der Arbeitgeber behält sich vor, im Fall erhöhten Arbeitsanfalles und urlaubs- oder krankheitsbedingten Ausfalls anderer Arbeitskräfte die Arbeitsleistung anderweitig festzulegen.

§ 3 Vergütung

- 1) Das Arbeitsentgelt beträgt (maximal 450) Euro pro Monat und ist am Monatsende fällig.
- 2) Die Überweisung des Arbeitsentgelts erfolgt auf das Konto IBAN bei der (Bank) ...
- 3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Änderung der steuerlichen bzw. versicherungsrechtlichen Verhältnisse – insbesondere, wenn neben diesem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis ein weiteres geringfügiges aufgenommen wird – dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
- 4) Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bestimmt sich nach der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung. Zurzeit beträgt sie 100 Prozent für die ersten sechs Wochen der Krankheit.

§ 4 Urlaub

Frau/Herr hat Anspruch auf
Tage Erholungsurlaub im Jahr. Der Urlaub muss vom Arbeitgeber vor Urlaubsantritt genehmigt werden.

§ 5 Kündigung

- 1) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. Maßgebend für die Fristeinhaltung ist der Zugang des Kündigungsschreibens.
- 2) Das Arbeitsverhältnis endet automatisch ohne Kündigung am Ende des Monats, in dem der Mitarbeiter das zu diesem Zeitpunkt allgemein geltende Renteneintrittsalter vollendet.

§ 6 Hinweis zur Rentenversicherungspflicht

1. Das Arbeitsverhältnis ist rentenversicherungspflichtig. Frau/Herr erwirbt eigene Ansprüche in der Rentenversicherung. Sie/Er stockt den Arbeitgebersatz (2019: 15 Prozent) um einen eigenen Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung auf (2019: 3,6 Prozent).
2. Frau/Herr muss einen Mindesteigenbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung leisten. Dieser beträgt die Differenz aus dem Mindestbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) in Höhe von (Mindestbeitrag 2019: 32,55 Euro) und dem Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung (2019: 15 %).
3. Der Arbeitgeber weist Frau/Herrn darauf hin, dass sie/er sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen kann. Dazu muss sie/er beim Arbeitgeber einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen.

§ 7 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen oder aus Anlass der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 8 Schlussbestimmungen

1. Vertragsveränderungen bedürfen der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung der Schriftform sind nichtig.
2. Dieser Vertrag bleibt auch dann gültig, wenn einzelne Bestimmungen sich als ungültig erweisen sollten. Die betreffende Bestimmung ist dann so auszulegen, dass die mit ihr ursprünglich angestrebten wirtschaftlichen und rechtlichen Zwecke so weit wie möglich erreicht werden.

..... (Ort), den (Datum)

..... (Arbeitgeber)

..... (Ort), den (Datum)

..... (Arbeitnehmer)

Erläuterungen

Zu § 1: In Absatz 1 wird klargestellt, dass es sich um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis bis 450 Euro handeln soll. Der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers sollte im beiderseitigen Interesse einvernehmlich festgelegt werden (Absatz 2). Um auf Veränderungen reagieren zu können, sollten Arbeitgeber sich vorbehalten, den Arbeitnehmer zu anderen Tätigkeiten heranziehen zu können (Absatz 3).

Zu § 2: Bei der wöchentlichen Arbeitszeit sind theoretisch alle Gestaltungen möglich, solange sie nicht gegen geltendes Arbeitszeitrecht (nicht mehr als durchschnittlich acht Stunden am Tag) verstoßen.

Zu § 3: Mit dem gesamten Arbeitsentgelt (monatliches Entgelt und Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) darf die Geringfügigkeitsgrenze von regelmäßig 450 Euro nicht überschritten werden (Absatz 1). Bei der Festlegung des Stundenlohns sollten außerdem folgende zwei Dinge im Auge behalten werden:

1. Teilzeitkräfte (auch Geringverdiener) dürfen nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte (Diskriminierungsverbot). Das bedeutet: Arbeitgeber müssen einer 450-Euro-Kraft ein Entgelt zahlen, das dem anteiligen Entgelt eines Vollzeit-Beschäftigten entspricht. Das ergibt sich aus § 4 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz.
2. Das Phantomlohn-Problem: Ist ein Unternehmen tarifgebunden und der Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft, ist der Tariflohn verbindlich. Zahlt der Arbeitgeber (selbst mit Einverständnis des Arbeitnehmers) einen geringeren Stundenlohn, haftet er nach Feststellung des Sachverhalts (zum Beispiel im Rahmen einer Betriebsprüfung) bis zu fünf Jahre rückwirkend für zu wenig gezahlte Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge.

Der Arbeitgeber muss wissen, wenn sich an den steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers etwas ändert (zum Beispiel, wenn er ein weiteres geringfügiges Beschäftigungsverhältnis eingeht). Denn der Arbeitgeber muss die Versicherungspflicht des Arbeitnehmers prüfen.

Zu § 4: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens 24 Tage Urlaub im Jahr. Der Urlaub wird bei geringfügig Beschäftigten gekürzt, und zwar abhängig von der Zahl der tatsächlichen Arbeitstage in der Woche. Arbeitet der Beschäftigte zum Beispiel an zwei Tagen in der Woche und gilt ansonsten die Fünf-Tage-Woche, so beträgt sein Urlaubsanspruch $2/5$ des regulären Anspruchs.

Wichtiger Hinweis der Redaktion: Der Inhalt ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der behandelten Materie machen es jedoch erforderlich, Haftung und Gewähr auszuschließen.