

# Arbeitsvertrag für geringfügig Beschäftigte (sog. „Minijob“) für Einstellungen ab 01.01.2015

Zwischen der Firma .....  
.....  
.....  
(im folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau .....  
wohnhaft in .....  
.....  
geb. am .....  
(im folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

## 1. Tätigkeit:

Der/die Arbeitnehmer/in wird vom ..... an als ..... für folgende Tätigkeit ..... eingestellt.  
Als Arbeitsort wird vereinbart: .....

## 2. Arbeitszeit

- Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich ..... Stunden ohne die Berücksichtigung der Pausen.
- Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird wie folgt vereinbart:  
(Tage, von bis)
- Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, im Falle betrieblicher Notwendigkeiten auf Anordnung Überstunden zu leisten. Diese Überstunden werden durch Freistellung abgegolten. Sollte dies jedoch nicht möglich sein, werden sie entsprechend vergütet.
- Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, bei entsprechendem betrieblichen Bedarf in gesetzlich zulässigem Umfang auch Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft zu leisten.
- Hinsichtlich der Arbeitszeit des Arbeitnehmers bestehen nach § 17 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) Aufzeichnungspflichten. Danach besteht eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers bis spätestens zum siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen. Der/die Arbeitnehmer/in sagt insoweit seine/ihre in dem für die Aufzeichnung erforderlichen Umfange zu.

## 3. Probezeit

Die ersten ..... Wochen/Monate gelten als Probezeit.

## 4. Kündigung / Beendigung

- Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.
- Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien auf der Grundlage der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.
- Bei einer Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den/die Arbeitnehmer/in, während der Kündigungsfrist ganz oder teilweise unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freizustellen.

- d) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Eine außerordentliche Kündigung gilt für den Fall ihrer Unwirksamkeit als ordentliche Kündigung zum nächst zulässigen Termin.
- e) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne das es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in das für ihn/sie maßgebliche Regelrentenalter der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht oder aufgrund einer ungeminderten Erwerbsunfähigkeit dauerhaft Rente bezieht.

## 5. Pflichten des/der Arbeitnehmers/in

- a) Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, ihm/ihr übertragene Arbeitsaufgaben sorgfältig auszuführen, bei betrieblicher Notwendigkeit auch andere Arbeiten zu übernehmen und sich gegebenenfalls in eine andere Abteilung oder Betriebsstätte des Arbeitgebers versetzen zu lassen. Eine Lohnminderung darf hiermit nicht verbunden sein.
- b) Der/die Arbeitnehmer/in darf Nebenbeschäftigungen nur mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers ausüben.
- c) Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, Verschwiegenheit über die geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten zu wahren.
- d) Die jeweils geltenden betrieblichen Bestimmungen sind Bestandteil des Arbeitsvertrages und werden vom/von der Arbeitnehmer/in anerkannt.
- e) Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, sämtliche Änderungen seiner/ihrer Anschrift unverzüglich der Firma mitzuteilen.

## 6. Vergütung und Verbot der Lohnabtretung

- a) Die monatliche Brutto-Vergütung beträgt zur Zeit je Monat insgesamt ..... Euro (maximal 450,00 €).  
(*Hinweis: Bei Zahlung einer Vergütung von 450,00 € darf nach § 1 Abs. 2 MiLoG eine maximale Höchstarbeitszeit von 52,9 Stunden im Monat geleistet werden.*)
- b) Die Bezüge werden am Ende des Monats/bis zum .... des Folgemonats auf das vom /von der Arbeitnehmer/in benannte Konto bei der ....., IBAN ....., BIC ....., überwiesen.
- c) Der Anspruch des/der Arbeitnehmers/in auf Vergütung darf ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers weder schuldrechtlich an Dritte abgetreten noch verpfändet werden. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.

Entgegenstehende Verfügungen des/der Arbeitnehmers/in sind gemäß § 399 BGB unwirksam. Unbenommen von diesem Abtretungsverbot bleibt die Pfändbarkeit des Arbeitsentgelts im Rahmen der Zwangsvollstreckung (§ 851 Abs. 2 ZPO), sowie ein etwaiger Forderungsübergang auf Träger von Sozialleistungen gemäß § 115 SGB X.

Die Kosten, die dem Arbeitgeber aus der Pfändung, Abtretung oder Verpfändung von Entgelt entstehen, werden mit jeweils 5,00 Euro berechnet und vom Entgelt einbehalten. Bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten ist das Unternehmen berechtigt, diese in Ansatz zu bringen.

- d) Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, etwa zuviel bezogene Zahlungen an den Arbeitgeber zurückzuerstatten.
- e) Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Sonderzahlungen (Gratifikationen, Prämien, Einmalzahlungen, Zulagen, 13. Gehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld usw.) besteht nicht.
- f) Sollte der Arbeitgeber dennoch eine solche Zahlung leisten, so geschieht dies freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruches - weder dem Grunde noch der Höhe nach - für die Zukunft; das gilt auch bei mehrfacher Zahlung (Freiwilligkeitsvorbehalt, Ausschluss betrieblicher Übung).

## 7. Urlaub

Der Urlaub richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Er beträgt zurzeit .....Arbeitstage (20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Arbeitswoche) im Kalenderjahr. Ein anteiliger Urlaubsanspruch entsteht, sofern die Tätigkeit über einen Monat hinausgeht. Die Lage des Urlaubs wird zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Arbeitnehmer/in unter Berücksichtigung der betrieblichen und persönlichen Belange beider Seiten festgelegt.

Sofern mehrere Teilzeitarbeitsverträge bestehen, sind die Vertragsparteien bemüht, eine Urlaubsregelung zu finden, die einen zusammenhängenden Urlaub für den/die Arbeitnehmer/in ermöglicht.

## **8. Arbeitsverhinderung und Krankheit / keine Entgeltzahlung bei Erkrankung Dritter / Ausschluss von § 616 BGB**

- a) Im Falle einer Erkrankung hat der/die Arbeitnehmer/in dies unverzüglich anzuzeigen und spätestens innerhalb von 3 Tagen eine ärztliche Bescheinigung nachzureichen, aus der die Arbeitsunfähigkeit sowie deren Beginn und voraussichtliche Dauer ersichtlich sind.  
Sofern die Arbeitsunfähigkeit länger dauert als in der Bescheinigung angegeben, so ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- b) Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich, möglichst am ersten Tag des Arbeitsausfalls, unter Angabe der Gründe mitzuteilen; ist die Arbeitsverhinderung vorher bekannt, so ist rechtzeitig die Einwilligung des Arbeitgebers einzuholen.
- c) Die Entgeltfortzahlung bei der Erkrankung Dritter ist ausgeschlossen. § 616 BGB (vorübergehende Verhinderung zur Erfüllung der Arbeitspflicht) findet keine Anwendung. Insbesondere erfolgt im Falle der Freistellung des Arbeitnehmers zur Pflege seines erkrankten Kindes keine Entgeltfortzahlung.
- d) Im Übrigen gelten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall die gesetzlichen Bestimmungen.

## **9. Vertragsstrafen**

Nimmt der/die Arbeitnehmer/in die Arbeit nicht oder nicht fristgemäß auf, löst er/sie das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auf oder wird die Firma durch vertragswidriges Verhalten des/der Arbeitnehmer/in zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, so hat der/die Arbeitnehmer/in an die Firma eine Vertragsstrafe in Höhe eines Monats-Bruttogehaltes zu zahlen.

Soweit der/die Arbeitnehmer/in bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist vor Ablauf eines Monats aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden könnte, reduziert sich die Vertragsstrafe der Höhe nach auf das Bruttoarbeitsentgelt, das der/die Arbeitnehmer/in während des Laufs der ordentlichen Kündigung erzielt hätte.

Die Geltendmachung weitergehender Schadensersatzansprüche bleibt vorbehalten.

## **10. Verfall von Ansprüchen**

- a) Alle Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der jeweils anderen Partei geltend gemacht werden. Die Versäumung der Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.
- b) Lehnt der Anspruchsgegner den Anspruch ab oder äußert er sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach schriftlicher Geltendmachung gemäß Abs. a), verfallen die Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Ablauf der Äußerungsfrist gerichtlich geltend gemacht werden.
- c) Der Ausschluss nach den vorstehenden Ziffern gilt nicht bei Ansprüchen wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen.
- d) Wird der Anspruch nicht formgemäß und innerhalb der Fristen geltend gemacht, führt dies zum Erlöschen des Anspruchs.
- e) Vorstehendes gilt nicht für Ansprüche auf Mindestentgelt nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) bzw. auf nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) bindende Mindestarbeitsbedingungen, für Ansprüche aus einem normativ auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag, sowie für die Beibehaltungskostenpauschale nach § 288 Abs. 5 BGB.

## **11. Weitere Beschäftigungen**

- a) Der/die Arbeitnehmer/in versichert, zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Arbeitsvertrages  
(Zutreffendes bitte ankreuzen)
    - keiner weiteren - auch geringfügig entlohnten- Beschäftigung nachzugehen
    - folgende weitere Beschäftigungen auszuüben (Unternehmen, regelmäßiges monatliches Entgelt, Beginn der Beschäftigung):
-

- b) Er/sie verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Das gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig vom zeitlichen Umfang und der Vergütungshöhe. Sind die Angaben des/der Arbeitnehmers/in unrichtig oder unterlässt er es, den Arbeitgeber über Veränderungen zu unterrichten und kommt es infolgedessen zu einer Heranziehung des Arbeitgebers zu Versicherungsbeiträgen, so trägt der/die Arbeitnehmer/in die hierdurch entstandenen Aufwendungen bzw. den Schaden des Arbeitgebers.

## 12. Hinweis zur gesetzlichen Rentenversicherung

Der/die Arbeitnehmer/in ist rentenversicherungspflichtig. Dadurch erwirbt er/sie unter den jeweils bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen Rentenansprüche.

Der/die Arbeitnehmer/in wird darauf hingewiesen, dass er/sie in der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Stellung eines/einer versicherungspflichtigen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin verzichten kann, wenn er/sie nach § 6 Abs. 1b SGB VI auf die Versicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet. Der Antrag kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend.

Der/die Arbeitnehmer/in erklärt dem Arbeitgeber daraufhin:

*(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

- dass er/sie versicherungspflichtig bleiben möchte.
- dass er/sie die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht beantragt wie folgt:

### **Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht:**

Hiermit beantragt der/die Arbeitnehmer/in die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen der geringfügig entlohnten Beschäftigung und verzichtet damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Der/die Arbeitnehmer/in hat die Hinweise auf dem „Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen. Dem/der Arbeitnehmer/in ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von ihm/ihr zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine Rücknahme ist nicht möglich. Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

---

Unterschrift des/der Arbeitnehmers/in

## 13. Vertragsänderungen

Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, soweit sie nicht auf einer ausdrücklichen oder einer individuell ausgehandelten Abrede beruhen.

Dies gilt auch für Änderungen dieses Schriftformerfordernisses. Dies bedeutet, dass keine Ansprüche auf Grund betrieblicher Übung entstehen können.

Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

## 14. Sonstiges

Zwischen den Unterzeichnenden besteht Übereinstimmung zum Inhalt des vorliegenden Vertrages.

---

(Ort, Datum)

---

(Unterschrift des Arbeitgebers)

---

(Unterschrift des Arbeitnehmers)