

Arbeitsvertrag für geringfügige Beschäftigung ohne Tarifbindung („Mini“-Job)

Zwischen

(Name des Betriebes)

(Ort, Straße)

- im Folgenden: Arbeitgeber -

und

Herrn/Frau _____ geb. am _____
wohnhaft _____

(Ort, Straße)

- im Folgenden: Arbeitnehmer -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn, Inhalt und Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird ab alseingestellt.
(Tätigkeitsbezeichnung)

Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere folgende Tätigkeiten:

.....¹

2. Der Arbeitnehmer wird in beschäftigt.²
(Arbeitsort)

3. Der Arbeitnehmer hat bei betrieblichen Erfordernissen des Arbeitgebers vorübergehend alle anderen ihm nach seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten zumutbaren Arbeiten zu erledigen, ggf. auch an auswärtigen Arbeitsplätzen, Filialen etc. Als vorübergehend gilt ein Zeitraum von zusammenhängend nicht mehr als drei Monaten.

4. Auf ausdrücklichen persönlichen Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt der Einsatz als Teilzeitbeschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV.³

5. Eine in vollem Umfang versicherungspflichtige Beschäftigung wird ausdrücklich ausgeschlossen.

6. Im Hinblick auf die Vereinbarung der Tätigkeit als geringfügige Beschäftigung erklärt der Arbeitnehmer ausdrücklich

- a) dass er derzeit in keinem weiteren geringfügigen Beschäftigungsverhältnis steht bzw. dass bei mehreren bestehenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen die Zusammenrechnung insgesamt nicht zur Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze von 400,- EUR führt und ein weiteres sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nicht ausgeübt wird.

¹ Kurze Beschreibung oder Charakterisierung.

² Es wird sich in der Regel um die Adresse des Betriebssitzes des Unternehmens handeln. Falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Ort tätig sein soll, ist hier einzutragen, dass er an verschiedenen Orten (z.B. Baustellen u.ä.) beschäftigt werden kann.

³ **Wichtige Voraussetzung** hierfür ist jedoch, dass das auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers die Summe von **monatlich 400,- EUR regelmäßig nicht übersteigt. Mehrere geringfügige Beschäftigungen werden zusammengerechnet. Übt ein Arbeitnehmer neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zwei oder mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, so bleibt die erste der Nebenbeschäftigungen anrechnungsfrei.** Den derzeitigen gesetzlichen Regelungen folgend führt der Arbeitgeber aus der vorliegend vereinbarten geringfügigen Beschäftigung einen pauschalen Beitrag von 25% der individuellen Vergütung des Arbeitnehmers an die zuständige Einzugsstelle ab (Krankenversicherung 11%, Rentenversicherung 12% und Pauschalsteuer 2%). Ist der Arbeitnehmer kein Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, reduziert sich der pauschale Beitrag um den 11%igen Anteil für die Krankenversicherung.

- b) dass er Mitglied folgender Krankenkasse ist _____
 Sozialversicherungsnummer: _____
- c) sein Einverständnis, dass die Pauschalsteuer von zurzeit 2% der Vergütung der Arbeitgeber / der Arbeitnehmer⁴ trägt.
- d) dass er die geplante Aufnahme eines weiteren Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen wird.
- e) dass er alle sonstigen, sich aus der derzeitigen Rechtslage oder kommenden gesetzlichen Regelungen gegenüber dem Arbeitgeber ergebenden Informationsverpflichtungen stets ordnungsgemäß erfüllen wird.
- f) dass er sich bewusst ist, dass er bei unwahren Angaben zum Schadenersatz verpflichtet ist. Dies betrifft insbesondere Nachforderungen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen bei Verschweigen von Einkünften.

7. Der Arbeitnehmer wurde auf die Möglichkeit der Aufstockung des Rentenbeitrags nach § 5 Abs. 2 SGB VI zum Erwerb zusätzlicher Leistungen des Rentenversicherungsträgers wie Rente wegen Alters, Kuren, Erwerbsminderungsrenten bei Vorliegen der entsprechenden gesetzlichen Leistungsvoraussetzungen hingewiesen und erklärt, dass er die Zuzahlung zur Rentenversicherung in der gesetzlichen Höhe von zurzeit 7,5% der vereinbarten Vergütung⁵

- zu seinen eigenen Lasten wünscht.⁶
- nicht wünscht und hierauf zu seinen eigenen Lasten verzichtet (der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, daß der Verzicht für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bindend ist).⁷

8. Der erste Monat / die ersten zwei / drei / vier / fünf / sechs Monate⁸ gilt / gelten als Probezeit. Bis zum letzten Tag der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.

9. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von 4 Wochen gekündigt werden. Ist der Arbeitnehmer nicht nur zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt (bis längstens 3 Monate) oder beschäftigt der Betrieb regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, kann die Kündigung beiderseitig nur zum 15. eines Kalendermonats oder zum Kalendermonatsende erfolgen. Kündigungen bedürfen der Schriftform.

10. Die beiderseitige Kündigungsfrist / Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber⁹ beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Betrieb

2 Jahre bestanden hat,	1 Monat
5 Jahre bestanden hat,	2 Monate
8 Jahre bestanden hat,	3 Monate
10 Jahre bestanden hat,	4 Monate
12 Jahre bestanden hat,	5 Monate
15 Jahre bestanden hat,	6 Monate
20 Jahre bestanden hat,	7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

11. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

12. Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit Arbeitsantritt zu laufen.

⁴ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁵ **Wichtig:** Liegt die vereinbarte Vergütung unter 155,- EUR, ist der vom Arbeitnehmer zu tragende Aufstockungsbetrag mit 19,5% aus 155,- EUR abzüglich des aus der vereinbarten Vergütung zu berechnenden 12%igen Arbeitgeberpauschalbeitrags zu ermitteln.

⁶ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁷ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁸ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁹ Nicht zutreffendes bitte streichen.

13. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit freizustellen, wobei dies unter Anrechnung etwaiger Resturlaubsansprüche und eventueller Zeitguthaben erfolgt.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden. Die Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblichen Bedürfnissen im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten.

§ 3 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine Gesamtvergütung brutto pro Stunde / pro Monat¹⁰, die sich zur Zeit wie folgt zusammensetzt:

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| a) Grundvergütung | EUR _____ |
| b) Widerrufliche Zulage ¹¹ | EUR _____ |
| c) _____ | EUR _____ |
| d) anteilige jährliche Zahlungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jahressonderzuwendungen etc. geteilt durch 12 Monate = monatlich ¹² | EUR _____ |

**Gesamtvergütung monatlich
(höchstens 400,- EUR!)**

= EUR _____

2. Die Zulage gemäß Nr. 1 b) kann schriftlich ganz oder teilweise widerrufen werden, wenn ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegt. Ein solches ist insbesondere bei einem Rückgang des Unternehmensgewinns um mehr als % gegenüber dem Vorjahreswert anzunehmen. Beim Widerruf ist eine Frist von 2 Monaten zum Monatsende einzuhalten. Die Zulage kann ferner auf eine etwaige Grundloohnerhöhung oder auf einen Lohnausgleich in Zusammenhang mit einer Arbeitszeitverkürzung ganz oder teilweise angerechnet werden. Gleiches gilt sinngemäß bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, für die ein höherer Grundlohn zu gewähren wäre.
3. Die Vergütung ist jeweils am Ende des Monats fällig und wird spätestens am 5. des Folgemonats abgerechnet und bargeldlos an ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen. Bestehen anderslautende betriebliche Regelungen, z.B. in einer Betriebsvereinbarung, so gelten diese.
4. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, zuviel erhaltene Vergütung zurückzahlen und sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung zu berufen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer dies hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruhte, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

§ 4 Sonderzuwendungen

Soweit der Arbeitgeber allgemein eine Jahressonderzuwendung oder ein zusätzliches Urlaubsgeld gewährt, erhält der geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer diese unter denselben Voraussetzungen wie die übrigen Arbeitnehmer anteilig. Diese Ansprüche werden nach § 3 in die Monatsvergütung eingerechnet.

§ 5 Urlaub

¹⁰ Nicht zutreffendes bitte streichen.

¹¹ Nicht zutreffendes bitte streichen.

¹² **Achtung:** Geringfügig Beschäftigte sind arbeitsrechtlich Teilzeitkräfte und haben daher anteilig zu ihrer Arbeitszeit auch sämtliche Ansprüche wie andere Voll- oder Teilzeitkräfte auf Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld u.ä. Bei geringfügiger Beschäftigung sind Einmalzahlungen jedoch auf die 12 Monate des Jahres umzulegen und nicht lediglich im Auszahlungsmonat anzusetzen. Um hierbei die Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze von 400,- EUR zu vermeiden, empfiehlt sich die anteilige Einrechnung der Einmalzahlungen in die Monatsvergütung.

1. Der Jahresurlaub beträgt Arbeitstage (auf der Basis einer ____-Tage-Woche).¹³
2. Scheidet der Arbeitnehmer nach Erfüllung der gesetzlichen Wartezeit von 6 Monaten aus dem Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres aus, so hat er Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubes für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, mindestens jedoch den gesetzlichen Mindesturlaub.

§ 6 Angaben zur Person

1. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist und an keiner ansteckenden Krankheit leidet, durch die insbesondere Mitarbeiter oder Kunden gefährdet werden könnten. Auch bestehen keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Alkohol- oder Drogensucht, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist.
2. Sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit des Arbeitnehmers in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur etc.) oder sie wesentlich erschweren, liegen nicht vor.
3. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass keine Vorstrafe in Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen ist. Vorstrafen, die nach dem Bundeszentralregistergesetz getilgt wurden oder zu tilgen sind, sind von dieser Bestätigung ausgenommen.
4. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er im Besitz einer zur Arbeitsaufnahme gegebenenfalls erforderlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ist.

§ 7 Vergütungsfortzahlung bei persönlicher Verhinderung

1. Abweichend von § 616 Satz 1 BGB wird die Vergütung nur für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt. Eine Vergütungsfortzahlung erfolgt jedoch bei persönlicher Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung in folgenden, abschließend geregelten Ausnahmefällen:

a) Eheschließung des Arbeitnehmers oder Begründung einer Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz	2 Tage
b) Entbindung der Ehefrau, Lebenspartnerin oder Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft	1 Tag
c) Tod des Ehegatten, des/der Lebenspartners/-in, des/der Lebensgefährten/-in oder unterhaltsberechtigter Kinder in häuslicher Gemeinschaft	3 Tage
d) Tod der Eltern oder nicht in häuslicher Gemeinschaft lebender Kinder, Stief- oder Pflegekinder	2 Tage
e) Tod von Geschwistern oder Großeltern	1 Tag
f) Betrieblich veranlasster Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand in ungekündigtem Arbeitsverhältnis, einmal im Kalenderjahr	1 Tag
g) Ambulante Behandlung wegen eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls	ausfallende Arbeitszeit
h) Arztbesuch wegen akuter Erkrankung, sofern nachweislich eine Verlegung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist	ausfallende Arbeitszeit
2. In den Fällen der Nr. 1 a) bis f) hat der Arbeitnehmer rechtzeitig um Arbeitsbefreiung zu ersuchen. Ist ihm dies nicht möglich, hat er den Grund unverzüglich nachzuweisen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, entfällt der Vergütungsanspruch.

¹³ Der gesetzliche Mindesturlaub von zur Zeit 4 Wochen darf nicht unterschritten werden.

§ 8 Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine infolge Krankheit eingetretene Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher zu verlangen.
2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dies gilt auch nach Ablauf der 6-wöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.

§ 9 Internet- und Telefonnutzung

1. Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Internet, Festnetz und Mobiltelefon) sowie die Versendung von E-Mails darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gestattet.
2. *Der Arbeitgeber ist berechtigt, jede Nutzung von E-Mail und Internet unter Beachtung der Bestimmungen des Datenschutzrechts zu speichern.*
3. *Der Arbeitgeber ist ferner berechtigt, E-Mails, die der Arbeitnehmer in einem für persönliche Nachrichten vorgesehenen Archiv oder Ordner angelegt hat, einzusehen, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Arbeitnehmer die nach Nr. 1 Satz 2 erteilte Zustimmung hinsichtlich Anzahl oder Umfang der E-Mails missbraucht hat oder diese einen strafbaren oder pornografischen Inhalt haben. Unter den gleichen Voraussetzungen ist der Arbeitgeber berechtigt, den Verlauf der durch den Arbeitnehmer aufgesuchten Internetseiten zu kontrollieren.*

§ 10 Vertragsstrafe

1. Bei vertragswidriger Nichtaufnahme der Tätigkeit zum vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses sowie bei vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer verpflichtet, an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.
2. Der Vertragsstrafenanspruch entsteht nur, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.
3. Die Vertragsstrafe beläuft sich, wenn die vom Arbeitnehmer einzuhaltende Kündigungsfrist zwei Wochen beträgt, eine halbe Bruttomonatsgrundvergütung. Bei einer Kündigungsfrist von vier oder mehr als vier Wochen, einem oder mehreren Monaten beläuft sich die Vertragsstrafe auf eine Bruttomonatsgrundvergütung.
4. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis unbenommen, dass dem Arbeitgeber ein niedrigerer oder gar kein Schaden entstanden ist.
5. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens durch den Arbeitgeber bleibt von den vorstehenden Regelungen unberührt.

§ 11 Abtretung, Verpfändung und Pfändung der Vergütung; Bearbeitungskosten

1. Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Verpfändung, Abtretung oder Pfändung von Vergütungsansprüchen pro Vorgang dem Arbeitnehmer 10 EUR pauschal als Bearbeitungskosten und gegebenenfalls für jedes Schreiben 2,50 EUR sowie 1 EUR pro Überweisung zu berechnen.

§ 12 Verschwiegenheitspflicht

Über vertrauliche Angelegenheiten des Betriebes, z.B. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, hat der Arbeitnehmer uneingeschränkt Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis für nachfolgend genannte Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse:

§ 13 Nebentätigkeit

Eine beabsichtigte oder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehende Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Genehmigungspflichtig sind hierbei die Nebentätigkeiten, die geeignet sind, das Arbeitsverhältnis nachteilig zu berühren.

§ 14 Altersbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat.

§ 15 Hinweis auf Betriebsvereinbarungen

Die im Betrieb gegebenenfalls geltenden Betriebsvereinbarungen sind zu beachten und anzuwenden.

§ 16 Besondere Vereinbarungen

§ 17 Ausschlussfrist

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
2. Diese Ausschlussregelung gilt nicht für die Haftung aus einer Pflichtverletzung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie für eine Haftung für sonstige Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Pflichtverletzung beruht.

§ 18 Änderungen und Ergänzungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung der Schriftform sind nichtig.

(Ort)

(Datum)

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer)