



Musterformular zum Thema:  
Arbeitsvertrag Minijob



**Erläuterung:**

Sie können über diesen Anstellungsvertrag hinausgehende Punkte unter „Sonstige Vereinbarungen“ in den Vertrag einbeziehen.

**Tipp:** Grenzen Sie die Tätigkeitsangabe nicht zu stark ein, da bei einer Änderung der Tätigkeit der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin zustimmen muss oder eine sozial gerechtfertigte Änderungskündigung auszusprechen ist.

Ort  Datum

## ARBEITSVERTRAG

zwischen

der Firma

-Arbeitgeber-

und

Herrn/Frau

-Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin-

wird folgender Arbeitsvertrag über eine geringfügig entlohnte Beschäftigung geschlossen:

### § 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses:

Das Arbeitsverhältnis beginnt am  und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

### § 2 Tätigkeit:

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin wird als  eingestellt. Er/Sie verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen, die seinen/ihren Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechen und für ihn/sie auch zumutbar sind. Dies hat keinen Einfluss auf die vereinbarte Vergütung. Darüber hinaus können dringende betriebliche Gründe auch eine zumindest vorübergehende Tätigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin an einem anderen Ort rechtfertigen. Vorübergehend ist ein Zeitraum von nicht mehr als einem Monat. Der regelmäßige Arbeitsort ist .

### § 3 Arbeitszeit:

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt  Wochenstunden. Die zeitliche Verteilung und der tägliche Arbeitsbeginn richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

### § 4 Vergütung:

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin erhält

eine monatliche Bruttovergütung von  Euro.

einen Stundenlohn von  Euro.

Die Zahlung von Gratifikationen, Tantiemen oder ähnlichen Sonderzahlungen liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft, auch wenn die Auszahlung wiederholt und ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgte.

## § 5 Urlaub:

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin hat einen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen bei einer Fünf-Tage-Woche.

Daneben erhält der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin  Arbeitstage zusätzlichen

Erholungsurlaub pro Kalenderjahr. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Der Erholungsurlaub ist bis zum 31.12. des Kalenderjahres zu nehmen. Bei Eintritt oder Ausscheiden während des Kalenderjahres wird der Urlaub anteilig gewährt.

## § 6 Arbeitsverhinderung:

Ist der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin verhindert, die Tätigkeit auszuüben, so ist er/sie verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Sollte der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin aufgrund von Krankheit unverschuldet arbeitsunfähig sein, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Über das Bestehen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber spätestens am  Kalendertag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen.

## § 7 Verschwiegenheitsverpflichtung:

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle nicht allgemein bekannten geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm/ihr im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bekannt geworden sind, geheim zu halten.

## § 8 Gesetzliche Rentenversicherung:

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin erklärt, dass er/sie

- sich von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen möchte. Der schriftliche Befreiungsantrag ist dem Arbeitgeber übergeben worden.
- in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert bleiben möchte. Er/Sie wurde darüber belehrt, dass er/sie dazu verpflichtet ist, die Differenz zwischen dem Pauschalbetrag des Arbeitgebers und dem tatsächlichen Rentenbetrag in Höhe von derzeit 3,6 % zu zahlen. Der Beitrag wird von der Vergütung einbehalten und direkt mit den vom Arbeitgeber zuzahlenden Sozialversicherungsbeiträgen an den Rentenversicherungsträger gezahlt.

## § 9 Weitere Tätigkeit:

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin versichert, dass er/sie keiner weiteren geringfügigen Beschäftigung nachgeht.

Vor der Aufnahme jeder weiteren entgeltlichen Tätigkeit ist der Arbeitgeber zu informieren.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen zu einer umfassenden Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht auch dieses Arbeitsverhältnisses führen kann.

## § 10 Probezeit und Kündigung:

Die ersten  Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats. Die Kündigungsfrist verlängert sich für den Arbeitgeber nach den gesetzlichen Vorschriften nach der entsprechenden Betriebszugehörigkeit. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist gilt in gleicher Weise auch für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass sie/er eine Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht erheben muss (§ 4 KSchG).

## § 11 Ausschlussfristen:

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis (mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder aus der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung resultieren) müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht werden und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden.

## § 12 Sonstige Vereinbarungen:

## § 13 Schlussbestimmungen:

Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich festgelegt sind. Dies gilt auch für den Verzicht auf das Schriftform Erfordernis. Vertragsänderungen durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam.

Sollte eine Bestimmung dieses Arbeitsvertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem mit der unwirksamen Bestimmung Gewollten wirtschaftlich am Nächsten kommt.

Ort

Datum

Unterschrift Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin



Ort

Datum

Unterschrift Arbeitgeber



**Haftungsausschluss:**

Bitte beachten Sie, dass dieser Text ein unverbindliches Muster darstellt und im konkreten Einzelfall gegebenenfalls ergänzt werden muss. Es kann in verschiedenen Fällen nicht geeignet sein, den gewünschten Zweck zu erzielen und ersetzt nicht einen anwaltlichen Rat. Bei rechtlichen Fragen sollte in jedem Fall ein Anwalt konsultiert werden. Die ÖRAG übernimmt keinerlei Haftung für Auswirkungen auf die Rechtspositionen der Beteiligten. Bitte beachten Sie zudem, dass in vielen Fällen Fristen laufen können, wenn Sie diese versäumen, bringt Ihnen das Nachteile. Das Musterschreiben erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit und es dient als Anregung und Hilfe für Formulierungen.

**Nutzungsrecht:**

Wir weisen darauf hin, dass die auf dieser Website veröffentlichten Musterformulare und/oder Musterverträge dem deutschen Urheberrecht unterliegen. Jede Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der ÖRAG. Downloads und Kopien dieser Inhalte sind nur für den rein privaten Eigengebrauch, nicht für den kommerziellen oder sonstigen Gebrauch gestattet.