

# Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber)

Diese 2. Vertragsvariante verwenden Sie für Ihre 556-€-Kräfte. Voraussetzung ist, dass Ihre Aushilfe:

1. maximal 556 € im Monat verdient und
2. regelmäßig bei Ihnen beschäftigt ist.

Dieses Beschäftigungsverhältnis hat für Sie den Vorteil, dass Sie Pauschalabgaben von insgesamt 30 % zahlen. Sie haben die Sozialbeiträge an die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

abzuführen, die die gesetzliche Einzugsstelle für die Pauschalbeiträge ist.

Falls Sie sich für eine Befristung entscheiden, beachten Sie bei der Probezeitvereinbarung bitte § 15 Abs. 3 TzBfG:

Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

# Arbeitsvertrag

zwischen

\_\_\_\_\_  
– im nachfolgenden Arbeitgeber genannt –  
und

\_\_\_\_\_  
– im nachfolgenden Teilzeitkraft genannt –

## § 1 Vertragsart, Beginn, Probezeit, Ende

Zutreffendes bitte ankreuzen (Nur ein Kreuz ist möglich!):

- ☐ Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet.
- ☐ Das Arbeitsverhältnis ist befristet nach § 14 Abs. 1 TzBfG und endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Wegfall des Befristungsgrundes. Die Befristung ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Der Grund besteht in Folgendem: \_\_\_\_\_
- ☐ Das Arbeitsverhältnis ist befristet nach § 14 Abs. 2 TzBfG und endet am \_\_\_\_\_, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Eine Kündigung ist mit den gesetzlichen Fristen nach § 622 BGB auch gegebenenfalls vor Ablauf des Befristungsendes möglich.

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

Es wird eine Probezeit von \_\_\_\_\_ (max. 6) Monaten vereinbart. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden, danach mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende.

Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt, auch während der Probezeit, unberührt.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die Altersgrenze für eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat, oder in dem Zeitpunkt, ab dem er eine Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund, tatsächlich bezieht.

Das Arbeitsverhältnis endet ebenfalls ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung zugeht. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat auf jeden Fall schriftlich zu erfolgen.

Im Fall der arbeitgeberseitigen Kündigung hat der Arbeitnehmer 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Zeit Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht zu erheben. Lässt er diese Frist verstreichen, dann gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

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 und
- nicht für Ansprüche, die ihre Begründung im Mindestlohngesetz finden.

## **§ 12 Schriftform**

Jede Änderung oder Ergänzung dieses Arbeitsvertrags, die nicht durch eine individuelle, unmittelbar zwischen den Parteien ausgehandelte Vereinbarung geschieht, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für Änderungen dieses Schriftformerfordernisses. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung.

---

(Ort, Datum)

---

(Ort, Datum)

---

(Unterschrift Teilzeitkraft)

---

(Unterschrift Arbeitgeber)