

Aushilfsarbeitsvertrag (Minijob)

Zwischen

_____ (nachstehend „Arbeitgeber“ genannt)

und

_____ (nachstehend „Arbeitnehmer“ genannt)

wird folgender Aushilfsarbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab dem _____ als geringfügige(r) Beschäftigte(r) (Minijobber(in)) für die Tätigkeit _____ eingestellt. Die Beschäftigung erfolgt nach Weisung des Arbeitgebers im betrieblichen Bereich.

Der Arbeitgeber behält sich im Rahmen des Direktionsrechts vor, dem Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens eine andere, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertige Tätigkeiten zu übertragen. Die Interessen des Arbeitnehmers sind im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen.

Die Probezeit beträgt _____ Monate; maximal jedoch 6 Monate. Innerhalb dieser Probezeit kann das Arbeitsverhältnis zu jeder Zeit mit Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Wochen beendet werden

§ 2 Beendigung

Das Aushilfsarbeitsverhältnis kann entsprechend den gesetzlichen Regelungen gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Textform.

§ 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit richtet sich nach der jeweiligen Auftragslage. Diese beträgt aber mindestens 1 _____ Stunde pro Woche und ist in der Regel an folgenden Tagen abzuleisten.

Montag	_____	Std.
Dienstag	_____	Std.
Mittwoch	_____	Std.
Donnerstag	_____	Std.
Freitag	_____	Std.
Samstag	_____	Std.
Sonntag	_____	Std.

Der Arbeitnehmer willigt jedoch ein, auch Mehrarbeit zu leisten. Des Weiteren können die Verteilung, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen vom Arbeitgeber nach betriebsorganisatorischen Erfordernissen unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers auch abweichend festgelegt werden.

Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass er seine Ausweispapiere mitzuführen hat.

Ein Arbeitszeitkonto darf von Seiten des Arbeitgebers geführt werden, soweit dies notwendig ist.

§ 4 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält einen Bruttostundenlohn von _____ EUR bzw. ein **Monatsgehalt** von _____ EUR (*nichtzutreffendes ist zu streichen*). Die Vergütung wird jeweils am Monatsende abgerechnet und auf das vom Arbeitnehmer angegebene Konto im Personalfragebogen überwiesen oder bar ausgezahlt (*nichtzutreffendes ist zu streichen*). Die Vergütung wird zum 15. des Folgemonats fällig.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Stundenaufzeichnungen zu führen.

Für den Fall der Entgeltfortzahlung in bestimmten Fällen wird auf § 7 verwiesen.

§ 5 Rentenversicherungspflicht

Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass er im Rahmen eines Minijobs grundsätzlich rentenversicherungs**p**flichtig ist. Er wurde darauf hingewiesen, dass er auf diese Rentenversicherungspflicht verzichten kann, so dass er dann sein Gehalt „Brutto für Netto“ ohne den Abzug von Rentenversicherungsbeiträgen erhält. Der Antrag ist auf einem gesonderten Blatt zu stellen.

§ 6 Urlaub

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz. Hiernach stehen einem Arbeitnehmer bei einer 5-Tage-Woche 20 Arbeitstage Urlaub zu. Der Urlaubsanspruch des Minijobbers ist somit entsprechend seiner Arbeitstage pro Woche herunterzurechnen und beträgt somit _____ Tage pro Jahr.

Der Urlaubsanspruch ist im Eintrittsjahr entsprechend zu zwölfeln.

Der Arbeitnehmer hat somit einen Anspruch auf _____ Arbeitstage Erholungsurlaub im Jahr der Einstellung.

Der Urlaub ist schriftlich zu beantragen und mit den Belangen des Arbeitgebers anzustimmen.

§ 7 Arbeitsverhinderung

Im Fall einer krankheitsbedingten oder aus sonstigen Gründen veranlassten Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren; auch wenn es sich um bei dem abgeschlossenen Arbeitsverhältnis um einen Minijob handelt. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Arbeitgeber **immer** innerhalb von 3 Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine entsprechende **ärztliche Bescheinigung** vorzulegen. Diese Verpflichtung gilt auch für Erkrankungen von einer Dauer von 1 bis 3 Tagen.

Eine Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB wird hiermit ausgeschlossen (insbesondere bei Erkrankung des Kindes, Quarantäne, etc.). Die Gewährung von Sonderurlaub bei wichtigen persönlichen Anlässen steht im Ermessen des Arbeitgebers, soweit hier keine tarifvertraglichen Vorgaben bestehen.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden, Stillschweigen bewahren.

§ 9 Weitere Beschäftigungen

Der Arbeitnehmer versichert, derzeit keiner weiteren Beschäftigung nachzugehen. Er verpflichtet sich, **jede** Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig von deren zeitlichen oder verdienstmäßigen Umfang.

oder: (eventuell streichen)

Der Arbeitnehmer ist noch bei folgenden Arbeitgebern angestellt:

1. _____ als normaler Arbeitnehmer Minijob kurzfristig
2. _____ als normaler Arbeitnehmer Minijob kurzfristig
3. _____ als normaler Arbeitnehmer Minijob kurzfristig

§ 10 Ausschlussklauseln

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden. Dies gilt nicht für Ansprüche nach dem MiLoG.

Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Ablauf der 3-Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird.

Das gilt auch für Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen.

§ 11 Formerfordernis

Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Textform. Dieses Textformerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden.

§ 12 Weitergabe, Verwendung und Speicherung von persönlichen Daten

Der Arbeitnehmer erklärt nach der DSGVO sein Einverständnis dafür, dass seine persönlichen Daten für die Lohnabrechnung verwendet, gespeichert und von einem EDV-Dienstleister verarbeitet und aufbewahrt werden. Darüber ermächtigt er den Arbeitgeber zur Datenarchivierung über das Dienstverhältnis hinaus für die Dauer u.a. der steuerlichen und handelsrechtlichen Aufbewahrungsfristen. Sind die rechtlichen, steuerrechtlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Aufbewahrungsfristen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgelaufen, muss eine Löschung der Daten des Arbeitnehmers erfolgen. Die Datenweitergabe für Bescheinigungen usw. im Rahmen des Dienstverhältnisses oder für arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche als auch für berufsgenossenschaftliche Vorgänge ist erlaubt; darüber hinaus ist die Weitergabe an Dritte grundsätzlich untersagt.

Eine Weitergabe bzw. die Bescheinigung von Daten ist nicht untersagt, wenn der Arbeitgeber durch die Nichtweitergabe gegen geltendes Recht verstoßen würde und mit Sanktionen, Strafen, Bußgeldern rechnen müsste.

Hinweise für den Arbeitgeber:

- 0.) Es handelt sich bei diesem Vertrag lediglich um ein **Vertragsmuster**. Es besteht Ihrerseits kein Anspruch auf Vollständigkeit oder tatsächliche rechtliche Gültigkeit, da ich als Steuerberater keine (zivil-)rechtliche Beratung vornehmen darf.

Das Vertragsmuster soll Ihnen lediglich als Anhaltspunkt dienen.

Das Vertragsmuster muss daher von Ihnen auf Ihren Betrieb angepasst und von einem Anwalt (z.B. Frau Rechtsanwältin Rebecca Weides, Trier) vor der erstmaligen Verwendung geprüft werden.

- 1.) Die **Probezeit** sollte zwischen 1 Monat und 6 Monaten betragen, da hier kürzere Kündigungszeiten gegeben sind (14 Tage zu jedem Zeitpunkt statt z.B. 4 Wochen zum Monatsende).
- 2.) Es ist **unbedingt** eine wöchentliche und die jeweilige tägliche Arbeitszeit zu vereinbaren. Zwar hat der Arbeitnehmer dann einen Anspruch auf Bezahlung dieser vereinbarten Arbeitszeit, weshalb hier „1“ Stunde eingetragen werden sollte.

Wird die geschilderte Arbeitszeit nicht vereinbart, hat der Arbeitnehmer nach § 12 Abs. 1 TzBfG einen gesetzlichen Anspruch auf Auszahlung eines Lohns für wöchentlich 10 Arbeitsstunden.

Auch wenn durch den Arbeitgeber keine Auszahlung erfolgt, fallen m.E. die rund 31% Sozialabgaben an, da es für die Verbeitragung in der Sozialversicherung **nicht** auf die **Auszahlung** an den Arbeitnehmer ankommt, sondern auf die Tatsache, dass der **ANSPRUCH** entstanden ist. Dieser ist – wie geschildert – nach § 12 Abs. 1 TzBfG entstanden und somit zu verbeitragen.

- 3.) Auch Aushilfen haben als Arbeitnehmer einen gesetzlichen Urlaubsanspruch. Dieser errechnet sich in der Regel aus dem dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubsanspruch, welcher ins Verhältnis zur wöchentlichen Arbeitszeit zu setzen ist. Der momentane gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt 20 Werktage bei einer 5-Tage-Woche.

Somit bestehen bei einer X-Tage-Woche folgende Urlaubsansprüche:

1-Tage-Woche →	4 Werktage pro Kalenderjahr
2-Tage-Woche →	8 Werktage pro Kalenderjahr
3-Tage-Woche →	12 Werktage pro Kalenderjahr
4-Tage-Woche →	16 Werktage pro Kalenderjahr
5-Tage-Woche →	20 Werktage pro Kalenderjahr

- 4.) Der Arbeitnehmer sollte **IMMER** seinen Personalausweis mit sich führen.
- 5.) **Fragen Sie unbedingt nach den „Weiteren Beschäftigungen“** laut § 9!! Wenn Sie dies nicht tun, können Sie bei eventuellen Doppelbeschäftigungen **in Haftung** für die Abgaben genommen werden.

**DIESE SEITE IST NICHT BESTAND-
TEIL DES ARBEITSVERTRAGS**