

Arbeitsvertrag (Minijobs)

Protokoll – So entstand dieses Dokument

Ihre Vorlage wurde von den janolaw Anwälten erstellt und geprüft. Das vorliegende Protokoll zeigt Ihnen Punkt für Punkt, wie das Dokument entstanden ist und was es enthält. Sie finden dort alle Fragen mit den dazugehörigen Antworten. So können Sie noch mal prüfen, ob das Dokument auch wirklich Ihren Bedürfnissen entspricht.

Es ist doch nicht das richtige Dokument? Kein Problem! Nutzen Sie doch einfach unseren interaktiven Vertragsassistenten und stellen Sie damit das gewünschte Dokument oder den gewünschten Vertrag individuell selbst her.

Frage 1: Soll ein geringfügig entlohnter Minijob begründet werden?

Sie haben geantwortet: ja

Es gibt verschiedene Arten von Minijobs:

Geringfügig entlohnte Minijobs sind Arbeitsverhältnisse, bei denen der regelmäßige monatliche Bruttoverdienst die Grenze von 450,- Euro (vor 2013: 400,- Euro) nicht übersteigt. Eine zeitliche Beschränkung gibt es nicht, allerdings werden mehrere 450-Euro-Jobs zusammengerechnet. Zusammengerechnet wird ebenfalls eine Hauptbeschäftigung mit einem 450-Euro-Job, sofern daneben bereits ein anderer 450-Euro-Job vorliegt. Bei den geringfügig entlohnten Beschäftigungen muss der Arbeitgeber in der Regel Pauschalbeträge in Höhe von rund 30%, nämlich:

- Krankenversicherung: 13%,
- Rentenversicherung: 15%,
- Pauschalsteuer: 2% (inkl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuern),
- Umlage 1 (U1) bei Krankheit: 0,7% (bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als vier Wochen),
- Umlage 2 (U2) Schwangerschaft/Mutterschaft: 0,14%

allein tragen. Zusätzlich fallen noch individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger und ggf. (nicht für Privathaushalte) eine Insolvenzgeldumlage in Höhe von 0,04% an. Der Arbeitnehmer muss 3,9% für die Rentenversicherung zahlen, hat aber die Möglichkeit sich befreien zu lassen. Wenn Sie die Begründung einer solchen Beschäftigungsform beabsichtigen, antworten Sie bitte mit "Ja".

Kurzfristige Minijobs sind Arbeitsverhältnisse, bei denen der Arbeitnehmer innerhalb eines Kalenderjahres nicht mehr als 50 Tage arbeitet oder sich sein Job auf max. zwei Monate beschränkt. Sofern die kurzfristige Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird, ist vom Zwei-Monats-Zeitraum auszugehen. Auf die Höhe des Einkommens kommt

es bei der Beurteilung nicht an. Mehrere kurzfristige Minijobs werden zusammengerechnet. Bei den kurzfristigen Minijobs sind weder Kranken- noch Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten, allerdings ist das Arbeitsentgelt steuerpflichtig. Daneben müssen noch ggf. Beiträge für die Umlage 1 (0,7%), die Umlage 2 (0,14%), für die Unfallversicherung (bei Privathaushalten pauschal 1,6%) und ggf. die Insolvenzgeldumlage (0,04%, nicht bei Privathaushalten) getragen werden. Sollten Sie eine solche Beschäftigungsform beabsichtigen, antworten Sie bitte mit "Nein".

Minijobs im Privathaushalt sind Arbeitsverhältnisse, die durch einen Privathaushalt begründet sind und eine Tätigkeit ausmachen, die gewöhnlich von einem Mitglied dieses Haushalts erbracht wird. Auch für Minijobs in Privathaushalten gilt die 450-Euro-Regel. Sollten Sie eine solche Beschäftigungsform beabsichtigen, antworten Sie bitte mit "Ja". Die Höhe der Pauschalabgaben bei haushaltsnahen Dienstleistungen beträgt nur rund 14%, nämlich:

- Krankenversicherung 5%,
- Rentenversicherung 5% (wird seitens des Arbeitnehmers mit 13,9% aufgestockt, wenn keine Befreiung beantragt wird);
- Pauschalsteuer 2% (inkl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuern),
- Umlage 1 (U1) bei Krankheit: 0,7% (bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als vier Wochen),
- Umlage 2 (U2) Schwangerschaft/Mutterschaft: 0,14%,
- Unfallversicherung: 1,6%.

Die Abgaben werden im Haushaltsscheckverfahren per Einzugsermächtigung vom Konto des Arbeitgebers von der Minijob-Zentrale eingezogen.

Hinweis: Wer in seinem Privathaushalt eine haushaltsnahe Beschäftigung anbietet, kann 10% seiner Aufwendungen, maximal jedoch 510,- Euro, von seiner Steuerschuld abziehen.

Frage 2: Soll ein Minijob im Privathaushalt begründet werden?

Sie haben geantwortet: nein

Für haushaltsnahe Minijobs gelten die Regelungen über geringfügig entlohnte Beschäftigungen entsprechend. Übliche Tätigkeiten sind Dienstleistungen wie Haushaltshilfe oder Kinderbetreuung.

Ganz konkret sind z.B. folgende Tätigkeiten als haushaltsnah anzusehen:

- Zubereitung von Mahlzeiten im Haushalt,
- Wohnungsreinigung,
- Gartenpflege,
- Pflege, Versorgung und Betreuung von Kindern, Kranken, alten Menschen und pflegebedürftigen Personen.

Grundsätzlich gilt alles als haushaltsnahe Dienstleistung, was im Einzelfall von einem Mitglied der Familie erledigt werden kann, also z.B. auch Einkäufe, Botengänge, die Begleitung von Kindern, alten und pflegebedürftigen Menschen außerhalb des Haushalts oder handwerkliche Tätigkeiten im und am privaten Haus des Arbeitgebers.

Hinweis: Viele praktische Hinweise zum sog. Haushaltscheckverfahren erhalten Sie in der Anlage zu diesem Vertrag.

Geben Sie an, an welchem Tag das Arbeitsverhältnis beginnen soll. Datum:

Geben Sie an, welche Funktion der Arbeitnehmer ausüben soll (z.B. Gärtner, Sekretär).

Geben Sie die genauen Aufgaben des Arbeitnehmers an.

Frage 3: Soll eine Probezeit vereinbart werden?

Sie haben geantwortet: ja

Ist eine Probezeit gewünscht, so sollte diese in der Regel einen Zeitrahmen von sechs Monaten nicht überschreiten. Wenn eine Probezeit in den Vertrag aufgenommen wird, dann gilt:

1. Die Kündigungsfrist beträgt in der Probezeit mindestens zwei Wochen.
2. Wird der Vertrag bis zum Ablauf der Probezeit nicht gekündigt, dann verlängert er sich automatisch auf unbegrenzte Zeit.
3. Unabhängig davon können beide Vertragspartner den Vertrag außerordentlich kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

Ohne die Vereinbarung einer Probezeit gelten von Anfang an die gesetzlichen bzw. wirksam vereinbarten Kündigungsfristen.

Frage 4: Sollen nach der Probezeit die gesetzlichen Kündigungsfristen gelten?

Sie haben geantwortet: ja

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gibt es gesetzliche Mindestfristen. Diese gesetzlichen Kündigungsfristen richten sich danach, wie lange das Arbeitsverhältnis besteht: Besteht das Arbeitsverhältnis

- seit weniger als 2 Jahren: 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats;
- seit weniger als 5 Jahren: 1 Monat zum Ende des Kalendermonats;
- seit weniger als 8 Jahren: 2 Monate zum Ende des Kalendermonats;
- seit weniger als 10 Jahren: 3 Monate zum Ende des Kalendermonats;
- seit weniger als 12 Jahren: 4 Monate zum Ende des Kalendermonats;
- seit weniger als 15 Jahren: 5 Monate zum Ende des Kalendermonats;
- seit weniger als 20 Jahren: 6 Monate zum Ende des Kalendermonats;

- seit 20 Jahren oder länger: 7 Monate zum Ende des Kalendermonats.

Eine Kündigungsfrist, die länger ist als die gesetzlichen Fristen, kann frei vereinbart werden. Kürzere Kündigungsfristen als die gesetzlichen Fristen sind dagegen nur möglich, wenn ein gültiger Tarifvertrag kürzere Fristen vorsieht bzw. die Geltung eines solchen Tarifvertrages vereinbart wird.

Kürzere Kündigungsfristen als die oben genannte gesetzliche 4-Wochen-Frist können vereinbart werden, wenn

- ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt wird (weniger als drei Monate) oder wenn

- der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist 4 Wochen nicht unterschreitet.

Geben Sie die Dauer der Probezeit ein (Die Probezeit sollte eine Dauer von sechs Monaten nicht überschreiten). Monate:

Geben Sie die Kündigungsfrist während der Probezeit an (Die Kündigungsfrist darf zwei Wochen nicht unterschreiten). Wochen:

Geben Sie an, wie hoch die wöchentliche Arbeitszeit sein soll. Stunden:

Geben Sie an, an wie vielen Tagen in der Woche der Arbeitnehmer arbeiten soll. Tage:

Geben Sie an, an welchen Tagen in der Woche der Arbeitnehmer arbeiten soll (z.B. Montag, Mittwoch und Freitag).

Frage 5: Soll die Vergütung bar ausgezahlt werden?

Sie haben geantwortet: nein

Bitte wählen Sie, ob die Vergütung in bar ausgezahlt oder überwiesen werden soll.

Bitte beachten Sie bei der Eingabe der Vergütungshöhe, dass die Vergütung nicht höher als 450,- Euro monatlich sein darf. Einmalige Einnahmen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden (z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld), sind dem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt hinzuzurechnen.

Geben Sie an, wie hoch die monatliche Vergütung sein soll. Euro:

Geben Sie die Kontonummer des Arbeitnehmers ein.

Geben Sie an, welche Bank das Konto des Arbeitnehmers führt.

Geben Sie die Bankleitzahl des Arbeitnehmerkontos an.

Frage 6: Soll nur der gesetzliche Mindesturlaub gewährt werden?

Sie haben geantwortet: ja

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber frei, seinem Arbeitnehmer nur den gesetzlichen Mindesturlaub zu gewähren. Die Berechnung des Mindesturlaubs bei Minijobs ist komplex. Es gelten folgende Regelungen:

1. Arbeitet der Arbeitnehmer ganzjährig sechs Tage in der Woche hat er Anspruch auf 24 Tage, arbeitet er fünf Tage in der Woche, Anspruch auf 20 Tage Urlaub etc. Das gilt unabhängig davon, wie lange der Arbeitnehmer täglich arbeitet. Beispiel: Arbeitet der Arbeitnehmer jeweils Montag bis Mittwoch von 8 bis 10 Uhr, hat er Anspruch auf 12 Tage Urlaub.
2. Arbeitet der Arbeitnehmer nicht im ganzen Jahr, kürzt sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Beispiel: Arbeitet der Arbeitnehmer zwischen Januar und März an sechs Tagen in der Woche, hat er 6 Tage Urlaub.
3. Ist die Arbeitszeit nicht in jeder Woche gleich, sondern auf das gesamte Jahr unregelmäßig verteilt, ist nach folgender Formel vorzugehen: $0,076923$ multipliziert mit den Tagen, an denen der Arbeitnehmer im Kalenderjahr zur Arbeit verpflichtet ist. Beispiel: Arbeitet der Arbeitnehmer 50 Tage im Kalenderjahr, hat er mindestens 3,85, also 4 Tage Urlaub.

Soll der Arbeitnehmer nur an weniger als einem Monat im Jahr arbeiten, besteht kein gesetzlicher Mindesturlaub. Antworten Sie in diesem Fall bitte mit "Nein" und legen Sie den Urlaubsanspruch individuell fest.

Gibt es einen tariflich oder betriebsüblich erhöhten Urlaubsanspruch muss dieser wegen des Diskriminierungsverbots in entsprechendem Umfang auch einem geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer zugute kommen.

Wenn Sie diese Frage mit "Nein" beantworten, können Sie den Umfang des Erholungsurlaubs individuell festlegen - allerdings darf der gesetzliche Mindesturlaub grundsätzlich nicht unterschritten werden.

Geben Sie die Anzahl der Urlaubstage pro Jahr ein (mindestens 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche).
