

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: nein

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 entlohten 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.

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 an, an welchem Tag das Arbeitsverhältnis enden soll. Datum:

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 2: Soll die Vergütung bar ausgezahlt werden?

Sie haben geantwortet: nein

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

Geben Sie an, für welchen Zeitraum die Vergütung bemessen sein soll.

in der Stunde

Geben Sie an, wie hoch die Vergütung im gewählten Zeitraum 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 3: 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).
