

GRATIS
E-BOOK

Tipps und Tricks zum Arbeitsvertrag von Minijobbern

Marc Wehrstedt

Vorwort

Tipps und Tricks zum Arbeitsvertrag von Minijobbern 2018

Mit diesem ebook möchte ich Ihnen auf verständliche Weise die Fallstricke bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen mit Minijobbern näherbringen. Natürlich werden Ihnen dabei auch Lösungsvorschläge gezeigt, die sich in der betrieblichen Praxis bewährt haben.

Einen neuen Minijobber einzustellen ist ein wichtiges Unterfangen. Denn gerade zum Beginn eines Arbeitsverhältnisses sind einige wichtige Schritte von Ihnen im Lohnbüro zu erledigen, die Sie später vor bösen Überraschungen bewahren können. Deshalb ist der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags auch bei Minijobs ein absolutes Muss.

Darüber hinaus sollten Sie gerade zum Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses gleich die Richtlinien vorgeben, wie Sie sich die Zusammenarbeit vorstellen. Denn in einem bestehenden Arbeitsverhältnis Änderungen vorzunehmen und Verhaltensweisen zu modifizieren, die sich teilweise über Jahre eingeschlichen haben, ist ein schwieriges und nervenaufreibendes Unterfangen. Die betriebliche Praxis zeigt außerdem, dass sich die alten Zöpfe wirklich schwer abschneiden lassen.

Daher meine Empfehlung: Von Beginn an eine klare Vorgabe machen, um sich später nicht über Verhaltensweisen oder andere Vorgehensweisen ärgern zu müssen.

Im Folgenden erhalten Sie eine Zusammenfassung der wichtigsten Regelungen samt Erläuterungen und Formulierungshilfen, die Sie in Ihren Arbeitsverträgen mit Minijobbern berücksichtigen sollten. Denn die Realität zeigt immer wieder, dass schlecht formulierte Arbeitsverträge vielfach der betrieblichen Praxis schlichtweg im Weg stehen und teilweise sogar für Verwirrung sorgen, wenn wichtige Elemente der Lohnabrechnung nicht geklärt sind. Daher sollten Sie regelmäßig die Formulierungen in den Arbeitsverträgen überprüfen und unter Umständen anpassen, damit die geschlossenen Arbeitsverträge auch eine wirkliche Arbeitsgrundlage sind.

Bitte beachten Sie, dass diese Zusammenfassung auf jahrelanger Praxiserfahrung beruht und eine ausführliche anwaltliche Beratung nicht ersetzen kann und auch nicht will.

Ihr

Marc Wehrstedt

Neueinstellung eines Minijobbers - Setzen Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag auf

Eigentlich sollte der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages selbstverständlich sein. Doch in der Praxis sieht es gerade bei Minijobs oft anders aus. Hier werden vielfach immer noch Arbeitsverhältnisse per Handschlag getroffen.

Doch genau davon möchte ich Ihnen abraten. Denn sollte es einmal Unstimmigkeiten im Arbeitsverhältnis geben, dann kann ein Blick in einen schriftlichen Arbeitsvertrag oft helfen, bevor ein kleiner Streit eskaliert.

Bei der Gestaltung des Arbeitsvertrags für Minijobber (und andere Teilzeitkräfte) sollten Sie den „Gleichbehandlungsgrundsatz“ beachten. Es gilt grundsätzlich, dass Teilzeitkräfte nicht schlechter als Vollzeitarbeitnehmer gestellt werden dürfen. Das heißt, es dürfen für die Minijobber keine schlechteren Regelungen getroffen werden als für die Vollzeitbeschäftigten, nur weil es sich um Teilzeitkräfte bzw. Minijobber handelt.

Das bedeutet aber nicht, dass Sie nicht unterschiedliche Regelungen für einzelne Mitarbeiter treffen dürfen. Es darf bloß keine Schlechterstellung aufgrund eines Teilzeitarbeitsverhältnisses vorliegen.

Befristete oder unbefristete Arbeitsverträge

In den meisten Betrieben ist der **unbefristete Vertrag** der Standardfall. Hierbei wird der Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart, ohne ein Ende zu nennen.

Sie können aber natürlich auch einen **befristeten Vertrag** mit Ihrem neuen Minijobber schließen. Ein befristeter Arbeitsvertrag hat den Vorteil, dass er automatisch endet, wenn das Ende der Frist oder der Zweck erreicht ist. Die Befristung muss im Arbeitsvertrag festgehalten werden, denn sonst entsteht automatisch ein unbefristeter Arbeitsvertrag.

Sie müssen dabei jedoch zwischen der Befristung mit oder ohne Sachgrund unterscheiden.

Wenn Sie einen befristeten Arbeitsvertrag ohne Sachgrund abschließen möchten, gehört das Fristende in den Arbeitsvertrag.

Formulierungsvorschlag:

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des 31.12.2018, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Gibt es jedoch einen bestimmten Grund für eine Befristung, zum Beispiel eine Elternzeitvertretung, nennen Sie diesen Sachgrund.

Das sollte im Arbeitsvertrag stehen

Neben den **Vertragsparteien**, also Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sollte der Beginn der Tätigkeit und unter Umständen das Ende des Arbeitsverhältnisses (befristete Arbeitsverträge) enthalten sein.

Natürlich sollten Sie auch bei Minijobbern eine **Probezeit** vereinbaren. Die Probezeit darf höchstens für sechs Monate vereinbart werden.

Formulierungsvorschlag:

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die genaue **Tätigkeitsbezeichnung**. Hier sollten Sie gerade bei Minijobbern das Tätigkeitsfeld ruhig etwas weiter fassen. Denn so können Sie den Minijobber künftig auch in anderen Arbeitsbereichen einsetzen. Sinnvoll ist auch immer eine Ergänzung der Arbeitstätigkeit auf weitere Bereiche.

Hier empfiehlt es sich also eher „schwammig“ zu formulieren, um sich später nicht selbst zu beschränken.

Formulierungsvorschlag:

Der Arbeitgeber kann den dem Arbeitnehmer zugewiesenen Aufgabenbereich je nach den geschäftlichen Erfordernissen ergänzen oder auch ändern. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich darüber hinaus, vorübergehend auch in anderen Betriebsstätten des Arbeitgebers tätig zu sein. Die Tätigkeiten erfolgen dabei nach der vertraglichen Stundenvergütung.

Arbeitszeiten definieren

Die Dauer der Arbeitszeit (regelmäßige Arbeitszeit) sowie deren Verteilung gehört grundsätzlich immer in einen Arbeitsvertrag. Das heißt, hier sollten Sie – sofern möglich – konkret angeben, wie viele Stunden die wöchentliche Arbeitszeit beträgt und in welchen Zeitintervallen diese geleistet werden muss.

Beispiel:

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden. Die Arbeitszeit beträgt montags und mittwochs jeweils 4 Stunden von 14 Uhr bis 18 Uhr.

Das ist allerdings die Idealvorstellung. Denn oft wollen oder können Sie die Arbeitszeiten der Minijobber gar nicht konkret benennen. Das gilt beispielsweise immer dann, wenn Sie die Arbeitnehmer flexibel einsetzen wollen und die Arbeitseinsätze letztlich jede Woche variieren. Sie können in diesen Fällen nicht sagen, wie oft und wie viele Stunden die Minijobber eingesetzt werden.

Setzen Sie die Arbeitsstunden im Vertrag nämlich zu hoch an, kann es passieren, dass ein Minijobber auf die Vergütung der höheren Stundenzahl beharrt, obwohl er gar nicht die volle Stundenzahl gearbeitet hat. Denn der Minijobber hat einen Anspruch auf die Stundenzahl, die vertraglich vereinbart ist. Können Sie diese Arbeitszeit nicht anbieten, so besteht trotzdem ein Vergütungsanspruch.

Eine gute Variante für diese Art von Arbeitsverhältnis ist es genau diese flexiblen Arbeitszeiten mit in den Vertrag aufzunehmen.

Formulierungsvorschlag:

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ... Wochenstunden.

Die zeitliche Verteilung und der tägliche Arbeitsbeginn orientieren sich an den betrieblichen Erfordernissen.

Der Arbeitgeber legt die Arbeitszeiten jeweils spätestens am Ende einer Woche für die darauf folgende Woche fest.

Arbeitszeiten aufzeichnen

Minijobber sind unabhängig von der Beschäftigungsbranche verpflichtet die Arbeitszeiten genau aufzuzeichnen. Genauer gesagt: Der Arbeitgeber muss für die Arbeitszeitdokumentation sorgen. Daher sollten Sie das auch gleich in den Arbeitsvertrag mit aufnehmen. Also konkret benennen, welche Art der Zeiterfassung zu verwenden ist.

Formulierungsvorschlag:

Die Arbeitszeiten sind genau zu dokumentieren. Hierbei wird das betriebliche elektronische Zeiterfassungssystem verwendet. Neben dem Beginn und dem Ende der Arbeitszeit sind auch die Pausenzeiten zu erfassen.

Vergütung festlegen

Natürlich muss auch das Gehalt oder der Stundenlohn im Arbeitsvertrag auftauchen. Ob Zuschläge in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden, ist sicher Geschmackssache. Ich würde davon abraten besondere Vergütungsbestandteile, wie Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge, mit in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, da dies bei späteren Streitigkeiten oftmals noch eine teure Zusatzposition sein kann.

Aus meiner Sicht sollten Sie auch darauf hinweisen, dass das Gehalt zu einem bestimmten Tag (Fälligkeitstermin) unbar auf das Konto des Beschäftigten gezahlt wird.

Achten Sie unbedingt darauf, dass die Gehaltszahlungen dann auch immer geleistet werden. Denn verspätete Lohnzahlungen können rund 40 € Strafe kosten.

Schwieriges Terrain - Lohnkürzungen

In der Praxis führen anteilige Lohnzahlungszeiträume häufig zu Fragen und Streitigkeiten. Es geht dabei um die Frage, wieviel Entgelt ein Arbeitnehmer erhält, wenn er einen Monatslohn bekommt, aber nicht den vollen Monat gearbeitet hat, weil er beispielsweise im laufenden Monat die Beschäftigung neu aufgenommen hat oder im laufenden Monat die Beschäftigung endet. Aber auch bei unbezahlten Abwesenheiten, wie einigen unbezahlten Urlaubstagen, kommen Lohnkürzungen in Betracht.

Hier sollten Sie im Vertrag gleich festlegen, in welcher Form eine Gehaltskürzung erfolgt, wenn aufgrund von Fehlzeiten (unbezahlter Urlaub) nur ein anteiliger Abrechnungszeitraum vergütet wird, um spätere Diskussionen zu vermeiden.

Bewährt hat sich hier in der Praxis bei einer festen Monatsvergütung jeden Monat zu 30 Tagen – unabhängig der tatsächlichen Kalendertage zu vergüten. Dabei werden bei anteiligen Lohnzahlungszeiträumen die Kalendertage, die gearbeitet wurde, immer durch 30 geteilt und mit den Arbeitskalendertagen multipliziert, um den anteiligen Monatslohn zu erhalten.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erhält monatlich 450 € Festlohn und hat am 22.3. seine Arbeit begonnen.

Da er im Zeitraum vom 22.3. bis 31.3. – also für 10 Kalendertage gearbeitet hat, ermitteln Sie das anteilige Entgelt wie folgt:

$$450 \text{ €} \times 10 : 30 = 150 \text{ €}$$

Formulierungsvorschlag:

Anteilige Lohnzahlungszeiträume werden auch anteilig vergütet. Dabei werden die Zeiträume, die gearbeitet wurden mit 1/30 je Kalendertag vergütet.

Stundenlohn und anteilige Monate

Bei Stundenlöhnern steht im Arbeitsvertrag in aller Regel der Stundensatz, zum Beispiel 10 € je Stunde. Arbeitet ein Stundenlöhner nicht einen vollen Monat, so werden die anteiligen Arbeitsstunden des Monats vergütet – also die tatsächlichen Arbeitsstunden mit dem Stundensatz multipliziert.

Entgeltfortzahlung bereitet oft Kopfzerbrechen

Ebenfalls als problematisch zeigt sich die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Da Minijobber auch Arbeitnehmer (Teilzeitkräfte) sind, erhalten sie im Krankheitsfall natürlich auch für maximal 6 Wochen (42 Kalendertage) Lohnfortzahlung.

Wie berechnet sich diese aber? Zunächst gilt der Grundsatz, dass der Arbeitnehmer im Krankheitsfall so zu stellen ist, als hätte er gearbeitet (Entgeltausfallprinzip). Er erhält also den Verdienst, den er erhalten hätte, wenn er nicht erkrankt wäre und somit arbeiten hätte können.

Bei Monatslöhnern ist das Problem ein kleines. Denn hier zahlen Sie einfach – trotz der krankheitsbedingten Abwesenheit – den Monatslohn weiter.

Schwieriger wird es hier schon, wenn es sich um einen Stundenlöhner handelt, der flexibel eingesetzt wird. Auch dieser ist grundsätzlich so zu stellen, dass er den „Entgeltausfall“ während der Krankheitszeit erhält.

Wie Sie diesen Entgeltausfall berechnen, ist dann allerdings oftmals ein großes Problem. Denn wie können Sie feststellen, wie viele Stunden der „Abruf-Minijobber“ gearbeitet hätte.

Aus der Praxis gibt es hier oft ein (vielleicht zu) einfaches Verfahren. „Findet keine Arbeitsleistung statt, wird auch nichts verdient“. Doch mit diesem Verfahren sollten Sie vorsichtig sein. Sind die Arbeitseinsätze durch Einsatzpläne oder ähnliche Arbeitsplanungen bereits festgelegt und der Minijobber zur Arbeit eingeteilt, dann kann er diesen Entgeltausfall beanspruchen.

Beispiel:

Ein Minijobber arbeitet als Pflegekraft in einem Pflegedienst. Er ist laut Dienstplan in der Woche vom 6.3. bis 12.3. für insgesamt 10 Stunden eingeplant. Der Arbeitnehmer meldet sich jedoch am 6.3. vor Arbeitsbeginn arbeitsunfähig erkrankt für diese Woche.

Er erhält Entgeltfortzahlung für die eingeplanten 10 Stunden.

Verlängert sich die Arbeitsunfähigkeit um eine weitere Woche, die noch nicht im Dienstplan festgelegt ist, dann ist es sinnvoll den Minijobber für diese Folgewoche nicht einzuplanen und somit auch keine Entgeltfortzahlung zu leisten.

Eine andere – für die Lohnabrechnung oft einfachere Alternative - ist es im Arbeitsvertrag einen Referenzzeitraum für Entgeltfortzahlungen zu vereinbaren. So wird vielfach auch der kalendertägliche Bruttoverdienst auf Grundlage der letzten 3 Abrechnungszeiträume für die Berechnung der Entgeltfortzahlung herangezogen und dann mit den Kalendertagen während der Arbeitsunfähigkeit multipliziert.

Formulierungsvorschlag:

Bei krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeitszeiten erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes für maximal 6 Wochen. Die Höhe der Entgeltfortzahlung berechnet sich dabei anhand des durchschnittlichen Entgelts der letzten drei abgerechneten Kalendermonate.

Wichtig: Sie sollten im Arbeitsvertrag die Vergütung und auch etwaige Lohnkürzungen so konkret wie möglich formulieren. Denn Verträge sind dafür da in guten Zeiten die Rahmenbedingungen für schlechtere Zeiten festzulegen!

Arbeitsunfähig wegen Krankheit

Im Arbeitsvertrag sollten Sie regeln, dass sich der Arbeitnehmer bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit unverzüglich melden muss, damit die anfallenden Arbeiten neu organisiert werden können.

Daneben können Sie auch noch vereinbaren, dass der Arbeitnehmer ab dem ersten Tag einer Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Attest vorlegen muss.

Formulierungsvorschlag:

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies ebenfalls unverzüglich mitzuteilen und die ärztliche Folgebeseinigung unverzüglich beim Arbeitgeber einzureichen.

Urlaubsanspruch definieren

Natürlich haben Ihre Minijobber auch einen Urlaubsanspruch wie alle anderen Arbeitnehmer auch. Da es sich bei den Minijobbern um Teilzeitkräfte handelt, steht ihnen natürlich auch nur ein Teil-Urlaub zu.

Es gilt dabei ein Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen im Kalenderjahr bei einer 6-Tage-Woche bzw. 20 Tage Mindesturlaub bei einer 5-Tage-Woche im Betrieb. Der Minijobber bekommt jedoch nur einen anteiligen Urlaub, da er in aller Regel nicht an allen Arbeitstagen arbeitet, sondern meist nur an ein oder zwei Tagen je Woche.

Dieser Teilurlaub bestimmt sich grundsätzlich anhand des Verhältnisses der Arbeitstage je Woche zwischen Minijob und Vollzeitkraft.

Dabei sind die regelmäßigen Wochen-Arbeitstage des Minijobbers mit dem Jahresurlaubsanspruch zu multiplizieren und durch die Wochenarbeitsstage eines Vollzeitarbeitnehmers zu teilen.

Beispiel:

Ein Minijobber arbeitet an 2 Tagen je Woche, während die Vollzeitkräfte 5 Tage je Woche arbeiten. Der Urlaubsanspruch im Betrieb beträgt 30 Tage.

2 Tage x 30 Urlaubstage : 5 Tage = 12 Urlaubstage

Schwieriger ist es natürlich, wenn Sie die Minijobber sehr flexibel einsetzen und keine regelmäßige Arbeitszeit vereinbart haben. Dann sollten Sie versuchen, anhand der Arbeitseinsätze oder der Jahresstunden eine Vergleichsmöglichkeit mit einem Vollzeitarbeitnehmer zu schaffen, um daraus den Urlaubsanspruch zu berechnen.

Vereinbarung über die Mitteilung weiterer Beschäftigungen

Es empfiehlt sich eine Passage in den Minijob Arbeitsvertrag aufzunehmen, damit der Arbeitnehmer in die Pflicht genommen wird, weitere Beschäftigungen unverzüglich bekanntzugeben. Denn nimmt ein Minijobber einen weiteren Minijob auf, kann dies auch Sie als Arbeitgeber betreffen, wenn der Minijob dadurch unter Umständen kein Minijob mehr ist. Haben Sie den Minijobber nicht ausdrücklich (und nachweislich) darauf hingewiesen, dass er Ihnen weitere Beschäftigungen mitzuteilen hat, kann Ihnen das im Rahmen einer Betriebsprüfung teuer in Erinnerung gerufen werden.

Daher sollten Sie klar bestimmen, dass der Minijobber weitere Beschäftigungen mitzuteilen hat und alle für die Lohnabrechnung erforderlichen Angaben von sich aus mitteilen muss.

Formulierungsvorschlag:

Der Arbeitnehmer versichert zum jetzigen Zeitpunkt, keiner weiteren Beschäftigung nachzugehen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich weiterhin, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dies gilt auch bezüglich der Aufnahme und Ausübung weiterer geringfügiger Beschäftigungen.

Der Arbeitnehmer wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass bei Ausübung weiterer geringfügiger Beschäftigungen Beitragspflicht zur Sozialversicherung sowie Lohnsteuerpflicht bestehen kann. Daher hat der Arbeitnehmer alle für die Entgeltabrechnung und versicherungsrechtliche Beurteilung erforderlichen Angaben unverzüglich mitzuteilen.

Der Arbeitgeber behält sich die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen vor, sofern ihm Nachteile auf Grund wahrheitswidriger Angaben des Arbeitnehmers entstehen.

Rentenversicherungspflicht von Minijobbern

Immer wieder ein Streitpunkt bei Minijobs, ist die Rentenversicherungspflicht. Der Minijobber kann sich nämlich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Dafür ist jedoch ein entsprechender Antrag beim Arbeitgeber erforderlich.

Liegt Ihnen im Lohnbüro kein Befreiungsantrag vor, müssen Sie den Arbeitnehmer rentenversicherungspflichtig abrechnen. Tun Sie dies nicht, laufen Sie Gefahr in der nächsten Betriebsprüfung die fehlenden Beiträge nachzahlen zu müssen.

Ausgenommen von der Rentenversicherungspflicht sind nur Altersvollrentner, die bereits die Regelaltersgrenze erreicht haben.

Daher sollten Sie in den Arbeitsvertrag für Ihre Minijobber eine entsprechende Passage mit aufnehmen.

Formulierungsvorschlag:

Der Arbeitnehmer wurde über die Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht in Kenntnis gesetzt. Sofern er den Befreiungsantrag von der Rentenversicherungspflicht nicht fristgerecht dem Arbeitgeber vorlegt, ist er rentenversicherungspflichtig.

Klausel zur Verschwiegenheitspflicht auch bei Minijobbern

Auch bei Ihren Minijobbern sind unter Umständen Betriebsgeheimnisse vorhanden. Diese sollen natürlich auch nach dem Ausscheiden aus dem Minijob nicht an die Konkurrenz weitergegeben werden. Daher gehört eine Verschwiegenheitserklärung in jeden Arbeitsvertrag.

Formulierungsvorschlag:

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb Stillschweigen zu bewahren.

Kündigungsfristen benennen

Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende. Arbeitgeber mit höchstens 20 Mitarbeitern dürfen auch eine Kündigungsfrist von vier Wochen ohne festen Endtermin vereinbaren.

Für den Arbeitgeber verlängert sich die Kündigungsfrist nach 2 Jahren gestaffelt mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers. Für den Arbeitnehmer gilt die automatische Verlängerung nicht, es sei denn, Sie vereinbaren diese im Arbeitsvertrag.

§ 622 BGB - Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- 1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,*
- 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.*

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

- 1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;*
- 2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.*

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Formulierungsvorschlag:

Die Kündigung des Vertrages bedarf der Schriftform. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Achtung: Die normale Kündigung mit Kündigungsfrist ist beim befristeten Vertrag grundsätzlich nicht möglich. Sie geht nur, wenn das im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart wurde.

Besondere Vereinbarungen und Vertragsänderungen

Meist werden bei Minijobs keine besonderen Vereinbarungen getroffen. Falls dies doch der Fall sein sollte, gehören diese natürlich ebenfalls in den Arbeitsvertrag.

Formulierungsvorschlag:

Sonstige Vereinbarungen über den Inhalt dieses Vertrages hinaus bestehen nicht.

Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erklärt wurden.

Vertragsende: Nicht ohne Schlussbestimmungen

Als letzte Vertragspassage sind noch einige Schlussbestimmungen zu nennen, um den Vertrag wasserdicht zu machen. Hier sollten Sie beispielsweise darauf hinweisen, dass der Vertrag wirksam ist, auch wenn einzelne Passagen sich später als unwirksam herausstellen.

Formulierungsvorschlag:

Nebenabreden und Änderungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

Sollten einzelne Vertragsbestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen.

Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus diesem Vertrag ist Ort des Betriebssitzes.

Ich bestätige, beide Vertragsausfertigungen gelesen und auf ihre Übereinstimmung hin überprüft zu haben.

Jetzt aber wirklich das Ende: Unterschriften

Am Ende des Arbeitsvertrags gehören die Unterschriften der Geschäftsleitung oder eines Handlungsbevollmächtigten des Betriebs und des Arbeitnehmers.

Impressum:

Marc Wehrstedt

Postfach 10 11 13

30983 Gehrden

www.minijobs-aktuell.de

info@minijobs-aktuell.de

<https://www.facebook.com/minijobsaktuell.de/>

<https://twitter.com/MinijobBlog>

Bildnachweis Titelbild: auf Fotolia: ©visivasnc