

Anstellungsvertrag für eine kurzfristige Beschäftigung („Mini-Job“)

Zwischen _____ -nachfolgend Arbeitgeber-
und

Frau/Herrn _____ -nachfolgend Arbeitnehmer-

wird folgender Vertrag über eine kurzfristige Beschäftigung geschlossen:

§ 1 Gegenstand der Beschäftigung

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab dem _____ als _____
eingestellt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede andere ihm vom Arbeitgeber zugewiesene und
seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit auf Anweisung auszuführen; eine Gehaltsminderung ist
mit der Zuweisung einer anderen Tätigkeit, unabhängig ihrer Art, nicht verbunden.

§ 2 Befristung des Arbeitsverhältnisses

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

Ungeachtet der Befristung kann das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Befristung von beiden
Vertragspartnern ordentlich gekündigt werden.

(☐) Die Befristung erfolgt aus folgendem Grund: _____.
oder

(☐) Der Arbeitnehmer versichert ausdrücklich, dass er bei dem Arbeitgeber niemals zuvor beschäftigt
gewesen ist.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt _____.

Die nähere Ausgestaltung der Arbeitszeit richtet sich nach den Vorgaben des Arbeitgebers und den
betrieblichen Erfordernissen.

§ 4 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von _____ EUR.

Die Vergütung ist monatlich zum Monatsende fällig und wird auf ein von dem Arbeitnehmer
anzugebendes Konto angewiesen.

Beträgt die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses weniger als einen Monat, so ist die Vergütung mit
dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses fällig.

§ 5 Versicherungen des Arbeitnehmers

I. Der Arbeitnehmer versichert,

(☐) Schüler(in) (☐) Student(in) (☐) Rentner(in) (☐) Hausfrau/Hausmann
(☐) Beamter/in (☐) Selbständig (☐) Anderes _____ zu sein.

II. Der Arbeitnehmer versichert, im laufenden Kalenderjahr neben der durch den vorliegenden
Arbeitsvertrag begründeten Beschäftigung keine weitere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt
zu haben, durch die unter Einbeziehung dieses Beschäftigungsverhältnisses die Grenze von 2
Monaten oder 50 Arbeitstagen im laufenden Kalenderjahr überschritten wird.

III. Der Arbeitnehmer hat die Eingehung jeder weiteren Beschäftigung unabhängig ihres Umfangs
dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

IV. Die Mitteilungspflicht nach Abs. III umfasst unter anderem die Angabe des neuen Arbeitgebers,
die Art der Tätigkeit, die Höhe des vertraglich vereinbarten Entgeltes; für den Fall des Vorliegens
eines schriftlichen Arbeitsvertrages ist der Arbeitnehmer verpflichtet, diesen auf Verlangen des
Arbeitgebers diesem vorzulegen.

V. Im Falle der Verletzung der Auskunftspflicht gem. Abs. III oder der Anzeigepflicht gem. der Abs.
III und IV. ist der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber zum Schadensersatz verpflichtet.
Dieser Schadensersatz umfasst die Arbeitnehmeranteile der Beiträge zu den gesetzlichen
Sozialversicherungen; d.h. die durch die Verletzung verursachten Ansprüche der
Sozialversicherung und des Finanzamtes sind dem Arbeitgeber zu erstatten. Dem Arbeitgeber

bleibt es unbenommen, einen weitergehenden Schaden geltend zu machen. Überdies bedeutet jede Verletzung einer der vorherigen Verpflichtungen der Abs. II., III. und IV. eine Vertragsverletzung und berechtigt den Arbeitgeber zur außerordentlichen fristlosen Kündigung.

§ 6 Krankenversicherung

Hiermit gibt der Arbeitnehmer an, dass er

☐ bei der _____ gesetzlich krankenversichert ist.

☐ privat krankenversichert ist.

§ 7 Ausschlussklausel

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Vertragsverhältnisses schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.

Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Der Ausschluss nach Absatz 1 und 2 gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht.

§ 8 Gesetzliche Bestimmungen

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Soweit in diesem Vertrag auf gesetzliche Bestimmungen, insbesondere Zahlenwerte, Bezug genommen wurde, sind diese bei geänderter gesetzlicher Lage in den jeweiligen neuen Formulierungen zu verstehen.

§ 9 Salvatorische Klausel

Sollte eine Vertragsbestimmung unwirksam sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Die unwirksame Bestimmung ist durch eine Bestimmung zu ersetzen, die dem Zweck der Regelung entspricht.

Der Arbeitnehmer bestätigt, eine Ausfertigung dieses Vertrages erhalten zu haben.

_____, den _____

Arbeitnehmer

Arbeitgeber

Anmerkungen zum Vertragsmuster für eine kurzfristige Beschäftigung

Vorstehend handelt es sich um ein Vertragsmuster. Vertragsmuster dürfen nie ungeprüft übernommen werden und müssen zur Verwendung an den konkreten Einzelfall angepasst und/oder ergänzt werden, da sie nicht alle denkbaren Besonderheiten eines Einzelfalles berücksichtigen können. Ziehen Sie vor der Verwendung eines Vertragsmusters immer einen Rechtsanwalt zu Rate.

Zu § 2 Befristung des Arbeitsverhältnisses

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt immer dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis von vornherein darauf ausgerichtet ist, dass im Kalenderjahr die Beschäftigungsdauer 50 Arbeitstage bzw. 2 Monate nicht überschritten werden. Die Zwei-Monats-Grenze ist anzuwenden, wenn die Arbeitszeit mind. 5 Tagen pro Woche beträgt. Die 50-Tages-Grenze ist anzuwenden, wenn die Arbeitszeit von weniger als 5 Tagen die Woche beträgt.

Die Höhe des erzielten Entgeltes spielt keine Rolle.

Eine auf längere Zeit oder regelmäßige Wiederholung angelegte Beschäftigung oder eine berufsmäßige Ausübung der Tätigkeit fallen nicht unter eine kurzfristige Beschäftigung in diesem Sinne.

Hinsichtlich der Befristung des Beschäftigungsverhältnisses ist zu beachten, dass die Befristung immer schriftlich erfolgen muss. Eine Befristung ist wirksam, wenn hierfür ein vom Gesetz vorgeschriebener Befristungsgrund vorliegt. Die wichtigsten Befristungsgründe (§ 14 TzBfG) sind:

- nur vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung;
- Befristung im Anschluss an ein Studium oder eine Ausbildung, um dem Arbeitnehmer den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern;
- Anstellung zur Vertretung;
- Befristung durch die Eigenart der Arbeitsleistung;
- Zur Erprobung;
- Befristung aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen.

Stellt sich später heraus, dass ein Befristungsgrund nicht vorgelegen hat oder ist das Vorliegen des Befristungsgrundes im Streitfall nicht nachweisbar, so ist lediglich die Befristung, nicht aber das Arbeitsverhältnis unwirksam. Das Arbeitsverhältnis gilt in diesem Fall als unbefristet.

Es gibt daneben die erleichterte Befristungsmöglichkeit ohne Sachgrund. Dies ist nur möglich, wenn der Arbeitnehmer noch nie bei dem Arbeitgeber angestellt war. Andernfalls ist auch diese Befristung unwirksam und das Arbeitsverhältnis unbefristet geschlossen.

Zu § 5 Versicherungen und Mitteilungspflichten des Arbeitnehmers

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen eines Arbeitnehmers innerhalb eines Kalenderjahres werden zusammengerechnet. Kommt es dabei zu einer Überschreitung der Zeitgrenzen innerhalb eines

Kalenderjahres, wird ab diesem Zeitpunkt die Beschäftigung voll sozialversicherungs- und steuerpflichtig. Die Versicherung des Arbeitnehmers, keine anderen Tätigkeiten auszuüben und im laufenden Kalenderjahr noch keine andere, auch kurzfristige Beschäftigung ausgeübt zu haben, die zu einer Überschreitung der Zeitgrenzen führen würde, ist daher für die sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Beschäftigungsverhältnisses von großer Wichtigkeit.

Zu § 8 Gesetzliche Bestimmungen

Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse sind „normale“ Arbeitsverhältnisse, auf die die Vorschriften des Arbeitsrechts Anwendung finden. Beispielhaft aufgezählt seien der Anspruch auf Erholungsurlaub, auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, der besondere Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz, wenn dessen Voraussetzungen vorliegen, das Teilzeit- und Befristungsrecht sowie einschlägige Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.