LOHN ROCKT

Arbeitsvertrag · Minijob mit Verdienstgrenze

§ 1 Vertragsparteien und Tätigkeit

Arbeitgeber · vollständiger Name / Firma, Anschrift und ggf. Vertretung

Arbeitnehmer/in · Vor- und Nachname, Anschrift

Tätigkeit und wesentliche Aufgaben

Arbeitsort / vereinbarte Einsatzorte

Beginn des Arbeitsverhältnisses (Datum)

§ 2 Dauer des Arbeitsverhältnisses

Vertragsart eintragen: unbefristet, kalendermäßig befristet oder zweckbefristet. Bei Befristung sind die nachstehenden Angaben vor Arbeitsbeginn zu vervollständigen.

Vertragsart

Bei Befristung: Enddatum oder genau bestimmter Zweck und erwartete Dauer

Befristungsgrundlage: konkreter Sachgrund oder sachgrundlos nach § 14 Abs. 2 TzBfG

Arbeitszeit und Bezahlung

§ 3 Vereinbarte Arbeitszeit

Regelmäßige Wochenstunden / Zahl der Arbeitstage pro Woche

Verteilung: Wochentage und Beginn/Ende der täglichen Arbeitszeit

Für Pausen und Ruhezeiten gelten §§ 4 und 5 ArbZG. Bei mehr als sechs Stunden sind mindestens 30 Minuten Pause, bei mehr als neun Stunden 45 Minuten einzuplanen. Die tägliche Ruhezeit beträgt grundsätzlich elf Stunden.

Bei Schichtarbeit: System, Rhythmus und Voraussetzungen für Änderungen, sonst „entfällt“

§ 4 Vergütung und Fälligkeit

Grundvergütung brutto: Betrag in Euro und Einheit (Stunde oder Monat)

Der Arbeitgeber überweist die Vergütung am 15. des Folgemonats. Es gilt mindestens der jeweils verbindliche gesetzliche oder höhere einschlägige Branchenmindestlohn. Mehrarbeit über den vereinbarten Umfang hinaus bedarf einer Vereinbarung. Vergütungspflichtige Zusatzstunden werden zum vereinbarten bzw. aus dem Monatslohn errechneten Stundenlohn vergütet.

Zulagen, Zuschläge, Sonderzahlungen: je Art, Betrag/Berechnung und Fälligkeit, sonst „keine“

Urlaub, Krankheit und Beendigung

§ 5 Bezahlter Urlaub und Arbeitsunfähigkeit

Jahresurlaub in Arbeitstagen / zugrunde gelegte Arbeitstage pro Woche

Der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz bleibt gewahrt. Für Teilurlaub und wechselnde Arbeitstage gelten die gesetzlichen Regeln. Feiertage und Krankheit werden nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz vergütet, soweit dessen Voraussetzungen erfüllt sind.

Arbeitsunfähigkeit und voraussichtliche Dauer sind unverzüglich mitzuteilen. Für Feststellung, Nachweis und Folgebescheinigung gilt § 5 EFZG. Im elektronischen Verfahren ruft der Arbeitgeber die eAU ab. Außerhalb dieses Verfahrens gelten die gesetzlichen Vorlagepflichten.

§ 6 Probezeit, Kündigung und Befristungsende

Probezeit: „keine“ oder vereinbarte Dauer (höchstens sechs Monate)

Während einer vereinbarten Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Bei einer Befristung muss die Probezeit zur Vertragsdauer und Art der Tätigkeit passen.

Beide Parteien können auch einen befristeten Vertrag ordentlich kündigen. Es gelten § 622 BGB und die einschlägigen tariflichen Bestimmungen. Die gesetzlichen Verlängerungen der Arbeitgeberfrist nach Betriebszugehörigkeit sind zu beachten. Die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund bleibt möglich.

Jede Kündigung bedarf der Schriftform mit eigenhändiger Unterschrift (§ 623 BGB). Wer eine Arbeitgeberkündigung gerichtlich angreifen will, muss grundsätzlich binnen drei Wochen nach Zugang beim Arbeitsgericht Klage erheben (§§ 4, 7 KSchG).

Eine kalendermäßige Befristung endet mit dem vereinbarten Datum. Eine Zweckbefristung endet frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung über die Zweckerreichung. Für eine Befristungskontrollklage gilt grundsätzlich die Dreiwochenfrist nach § 17 TzBfG.

§ 7 Weitere Arbeitsbedingungen

Anwendbare Tarifverträge, Betriebs-/Dienstvereinbarungen, ggf. kirchliche Regeln

Anspruch auf Fortbildung / bei zugesagter Betriebsrente Name und Anschrift des Trägers

Vereinbarung und Unterschriften

§ 8 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Die Parteien beabsichtigen einen Minijob mit Verdienstgrenze. Weitere Beschäftigungen, deren Beginn und Änderungen sind für die sozialversicherungsrechtliche Prüfung anzugeben. Der Arbeitgeber prüft das regelmäßige Gesamtentgelt einschließlich vorhersehbarer Sonderzahlungen.

Es besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht. Eine Befreiung kann gesondert beantragt werden. Soweit der Arbeitgeber die gesetzlich zulässige Pauschalbesteuerung wählt, trägt er die Pauschalsteuer. Andernfalls erfolgt der Lohnsteuerabzug nach den individuellen Merkmalen.

Weitere individuelle Vereinbarungen oder bezeichnete Anlagen, sonst „keine“

Beide Parteien erhalten eine Ausfertigung dieses Vertrags.

Ort, Datum · Arbeitgeber / Vertretung	Ort, Datum · Arbeitnehmer/in
Unterschrift Arbeitgeber / Vertretung	Unterschrift Arbeitnehmer/in

Ausfüllhilfe für den Betrieb · außerhalb der Vereinbarung

Alle zutreffenden Felder vor Unterzeichnung ausfüllen, übrige mit „entfällt“ kennzeichnen. Bei Befristung vor Arbeitsbeginn beidseitig formwirksam abschließen. Bei sachgrundloser Befristung insbesondere Vorbeschäftigung, Höchstdauer und Verlängerungen prüfen. Beim Nachweis der Arbeitsbedingungen die Branchenregeln beachten.

Verdienstgrenze: 603 € monatlich 2026, 633 € ab Januar 2027. Die Einordnung folgt den tatsächlichen Verhältnissen. Seit Juli 2026 ist die einmalige Aufhebung einer RV-Befreiung für die Zukunft auf Antrag möglich.

Gesetzlicher Mindestlohn grundsätzlich 13,90 € je Stunde 2026 und 14,60 € ab Januar 2027. Tarifliche und branchenspezifische Bedingungen vor Einsatz des Musters abgleichen.

Rechtsgrundlagen: Teilzeit- und Befristungsgesetz

Nachweisgesetz