

Merkblatt zum Muster-Arbeitsvertrag

Grundlegendes zum Arbeitsvertrag

Die rechtlichen Grundlagen für den Arbeitsvertrag ergeben sich aus den §§ 611 bis 630 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Es handelt sich um einen privatrechtlichen Vertrag zwischen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer.

Ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag zwingend?

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist sinnvoll, aber nicht zwingend. Liegt kein schriftlicher Arbeitsvertrag vor, muss ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin seinem Arbeitnehmer nach § 2 des Nachweisgesetzes (NachwG) aber einen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich aushändigen. Die elektronische Form ist nicht zulässig.

Was sollte ein Arbeitsvertrag regeln?

Ein Arbeitsvertrag bestimmt die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin und des Arbeitnehmers. Unser Muster-Arbeitsvertrag enthält bereits die wichtigsten Angaben, die in einem Arbeitsvertrag enthalten sein sollten (§ 2 Absätze 1 und 4 NachwG). Er kann nach Bedarf um weitere Regelungen ergänzt werden und auch Hinweise auf bestehende Tarifverträge oder Vereinbarungen enthalten. Sofern Überstunden vereinbart sind, muss der Arbeitsvertrag Ausführungen dazu enthalten. Dies gilt ebenso für die Bedingungen bei Arbeit auf Abruf. Vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten müssen ebenfalls schriftlich festgehalten werden.

Was passiert, wenn in dem Arbeitsvertrag eine Regelung zu einem bestimmten Thema fehlt?

In Bezug auf Arbeitszeit, Pausenregelung, Urlaubsanspruch oder Kündigungsfristen gelten in jedem Fall mindestens die gesetzlichen Bestimmungen. Sollten im Betrieb Tarifverträge oder sonstige Vereinbarungen Anwendung finden, so gelten diese ebenso für Minijobber und Minijobberinnen, auch wenn dies nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag erwähnt wird.

Was ist verboten?

Mindestansprüche sind zu gewährleisten. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Arbeitsvertrag grundsätzlich nicht schlechter behandelt werden dürfen, als es Gesetze, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen vorsehen. Ausgenommen hiervon sind nur

Regelungen, die laut Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ausdrücklich als Ausnahme vorgesehen sind.

Entgeltfortzahlung

Minijobber und Minijobberinnen haben insbesondere einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei

- krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von sechs Wochen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG (80 Prozent des Arbeitsentgelts werden durch die Arbeitgebersversicherung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See – KBS – im U1-Verfahren auf Antrag erstattet*),
- Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft nach dem Mutterschutzgesetz – MuSchG (100 Prozent der Kosten werden durch die Arbeitgebersversicherung der KBS im U2-Verfahren auf Antrag erstattet) und
- bei Arbeitsausfall aufgrund von Feiertagen (§ 2 EFZG).

Darüber hinaus können sich weitere Ansprüche des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin auf bezahlte Freistellung durch den Arbeitgeber nach § 616 BGB zum Beispiel aus folgenden Gründen ergeben:

- Pflege eines kranken Kindes oder eines Angehörigen,
- wichtige familiäre Ereignisse (z. B. eigene Hochzeit, Beerdigung naher Angehöriger),
- amtliche Termine, wie z. B. Vorladungen,
- angeordnete Quarantäne nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Der Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB kann durch einen Arbeits- oder Tarifvertrag abweichend geregelt oder sogar ausgeschlossen werden. Wird der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Erkrankung eines Kindes ausgeschlossen, so hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer dennoch unbezahlte Freistellung zu gewähren.

Wichtiger Hinweis für Entschädigungsfälle nach dem IfSG:

Ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin selbst als Betroffene/-r Adressat einer behördlichen Maßnahme (z. B. Quarantäne), kann er/sie einen Entgeltanspruch gegen seinen/ihren Arbeitgeber haben. Aus Sicht des Bundesgerichtshofs (BGH vom 30. November 1978 -III ZR 43/77-) kann in einem solchen Fall ein vorübergehender, in der Person des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin liegender Verhinderungsgrund bestehen, der den Arbeitgeber trotz Wegfalls der Pflicht zur Arbeitsleistung zur Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB verpflichtet. Sofern der Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB nicht ausdrücklich im Arbeits- oder Tarifvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen ist oder aus anderen Gründen nicht greift, können die zuständigen Gesundheitsbehörden der Bundesländer den Entschädigungsanspruch nach dem IfSG ausschließen.

Zuständigkeit der KBS/Minijob-Zentrale

Wir möchten an dieser Stelle darauf hinweisen, dass wir ein Sozialversicherungsträger sind und unsere Kernkompetenz somit im Bereich des Sozialversicherungsrechts liegt. Bei arbeitsrechtlichen Themen haben wir daher nur die Möglichkeit, über gesetzliche Regelungen zu informieren. Wir dürfen weder zu diesen Themen beraten noch Hinweise über die praktische Umsetzung geben.

Zu arbeitsrechtlichen Fragen informiert das Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Dieses erreichen Sie montags bis donnerstags zwischen 8.00 und 20.00 Uhr unter der Rufnummer 030 221 911 004.

*Am U1-Verfahren nehmen nur Arbeitgeber teil, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen.