

Arbeitsvertrag – geringfügige Beschäftigung (Minijob)

Stand: Juni 2026

Zwischen

elbdrop MoveMents, Inhaber Tolga Ozan Gülay, Julius-Vosseler-Straße 110D, 22527 Hamburg

– nachfolgend „Arbeitgeber“ –

und

Name, Vorname: _____

Anschrift: _____

geb. am / in: _____

SV-Nummer: _____

Steuer-ID: _____

– nachfolgend „Arbeitnehmer“ –

§ 1 Beginn und Tätigkeit

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____. Es wird unbefristet / befristet bis _____ geschlossen.

(2) Der Arbeitnehmer wird als Fahrer/in im Bereich Personenbeförderung eingestellt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Zumutbaren auch andere, gleichwertige Tätigkeiten zuzuweisen.

(3) Der Arbeitnehmer versichert, im Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis sowie – soweit für die Tätigkeit erforderlich – einer Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung (P-Schein) zu sein, und wird Änderungen unverzüglich anzeigen. Der Entzug der Fahrerlaubnis berechtigt zur außerordentlichen Kündigung.

§ 2 Geringfügigkeit

(1) Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt überschreitet die jeweils geltende Geringfügigkeitsgrenze (2026: 603,00 EUR monatlich) nicht.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber das Bestehen weiterer Beschäftigungen unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen, da mehrere Beschäftigungen zusammengerechnet werden und zur Sozialversicherungspflicht führen können.

§ 3 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ____ Stunden pro Monat. Die Verteilung richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen und wird vom Arbeitgeber im Rahmen des billigen Ermessens festgelegt.

(2) Die Arbeitszeit ist so zu bemessen, dass das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet.

§ 4 Vergütung

(1) Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von ____ EUR brutto, mindestens jedoch den jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn (ab 01/2026: 13,90 EUR).

(2) Das Entgelt wird monatlich nachträglich bis zum letzten Bankarbeitstag des Monats auf ein vom Arbeitnehmer benanntes Konto gezahlt.

(3) Der Arbeitgeber führt die Pauschalabgaben an die Minijob-Zentrale ab. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich rentenversicherungspflichtig (Eigenanteil), kann sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

§ 5 Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz, anteilig entsprechend der vereinbarten Arbeitstage pro Woche.

(2) Der Urlaub ist rechtzeitig zu beantragen und unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange festzulegen.

§ 6 Entgeltfortzahlung, Verhinderung

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sowie an gesetzlichen Feiertagen besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen. Eine Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich anzuzeigen und ab dem dritten Kalendertag durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

§ 6a Verschwiegenheit und Meldepflicht bei Direktkontakt

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie über Kunden-, Preis- und Einsatzdaten Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Die gesonderte Geheimhaltungsvereinbarung (NDA) ist Bestandteil dieses Vertrages.

(2) Tritt ein Kunde an den Arbeitnehmer heran, um ihn unter Umgehung des Arbeitgebers unmittelbar zu beauftragen oder Kontaktdaten auszutauschen, hat der Arbeitnehmer dies abzulehnen und dem Arbeitgeber unverzüglich in Textform mitzuteilen.

§ 7 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit Karenzentschädigung

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die Dauer von 24 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht für ein Unternehmen tätig zu werden, das mit dem Arbeitgeber im Bereich Personenbeförderung, Fahr-/Eventlogistik oder Sicherheitsdienstleistungen im räumlichen Bereich der Freien und Hansestadt Hamburg und im Umkreis von 100 km im Wettbewerb steht, sowie kein eigenes solches Unternehmen zu betreiben oder sich daran zu beteiligen.

(2) Das Wettbewerbsverbot umfasst insbesondere das Verbot, Kunden und Geschäftspartner des Arbeitgebers, die der Arbeitnehmer während der letzten 24 Monate vor Vertragsende betreut oder kennengelernt hat, abzuwerben oder für sie tätig zu werden (Kundenschutz).

(3) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen zu zahlen (§§ 74 ff. HGB analog). Die Entschädigung wird monatlich am Ende eines Monats gezahlt; anderweitiger Erwerb wird nach Maßgabe des § 74c HGB angerechnet.

(4) Der Arbeitgeber kann vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das Wettbewerbsverbot verzichten mit der Folge, dass er mit Ablauf eines Jahres seit der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung frei wird. Die übrigen Regelungen der §§ 74 ff. HGB gelten entsprechend.

(5) Für jeden Fall der schuldhaften Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbs- oder Kundenschutzverbot zahlt der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe in Höhe eines durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts der letzten zwölf Monate; bei einem Dauerverstoß gilt jeder angefangene Monat als gesonderter Verstoß, wobei die Summe der Vertragsstrafen auf sechs Bruttomonatsentgelte begrenzt ist. Die Geltendmachung weiterer Schäden und eines Unterlassungsanspruchs bleibt unberührt; verwirkte Vertragsstrafen werden angerechnet.

§ 8 Nebentätigkeit

Nebentätigkeiten sind dem Arbeitgeber vor Aufnahme anzuzeigen. Eine Nebentätigkeit für ein Wettbewerbsunternehmen während des Arbeitsverhältnisses ist unzulässig.

§ 9 Probezeit und Kündigung

(1) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

§ 10 Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden, und bei Ablehnung nicht innerhalb von weiteren drei Monaten gerichtlich verfolgt werden. Ausgenommen sind Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn sowie Ansprüche aus vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung.

§ 11 Schlussbestimmungen

(1) Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform; dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses. Die wesentlichen Vertragsbedingungen werden gemäß Nachweisgesetz dokumentiert.

(2) Sollten einzelne Bestimmungen unwirksam sein, bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam.

Ort, Datum / Unterschrift Arbeitgeber – elbdrop MoveMents	Ort, Datum / Unterschrift Arbeitnehmer
--	---

elbdrop MoveMents · Inhaber: Tolga Ozan Gülay · Julius-Vosseler-Straße 110D · 22527 Hamburg

Tel. +49 177 66 96 259 · info@elbdrop.com · www.elbdrop.com · Finanzamt Hamburg-Eimsbüttel · St.-Nr. 45/080/03442 · USt-IdNr. DE365901236

ING-DiBa AG · BIC INGDEFF33XXX · IBAN DE29 5001 0517 5441 8798 99