

Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

Stand: September 2017

Wichtiger Hinweis für die Verwendung des nachfolgenden Mustervertrages:

Bei dem nachfolgenden Vertrag handelt es sich um einen unverbindlichen Mustervertrag, der keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Richtigkeit erhebt. Vielmehr gibt er lediglich unverbindliche Anhaltspunkte für eine mögliche Vertragsgestaltung. Selbstverständlich ersetzt dieser Mustervertrag keine Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater. Für die Verwendung oder Nutzung des Mustervertrages haftet ausschließlich die/der jeweilige Verwender/in.

Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

zwischen

Name:

Anschrift:

- nachfolgend „Arbeitgeber/in“ genannt -

und

Herrn/Frau

Anschrift:

- nachfolgend „Arbeitnehmer/in“ genannt –

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____.

§ 2 Tätigkeit

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in wird als _____ eingestellt und insbesondere mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

(2) Der/Die Arbeitgeber/in kann den nach Absatz 1 zugewiesenen Aufgabenbereich dienstlich bedingt ergänzen oder auch ändern. Der Vergütungsanspruch nach § 4 bleibt davon unberührt.

§ 3 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden.

§ 4 Vergütung

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von _____ Euro. In dieser monatlichen Bruttovergütung ist ein Anteil von 1/12 als monatliche anteilige Sonderzahlung enthalten. Damit sind die Ansprüche auf Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder sonstige Gratifikationen abgegolten.

(2) Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird auf ein vom/von der Arbeitnehmer/in benanntes Konto überwiesen.

(3) Der/Die Arbeitnehmer/in ist darauf hingewiesen worden, dass er/sie auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreit werden kann. Der schriftliche Befreiungsantrag ist dem Arbeitgeber zu übergeben (§ 6 Abs. 1b Sozialgesetzbuch Sechstes Buch - SGB VI). Dem/Der Arbeitnehmer/in ist bekannt, dass ein entsprechender Verzicht nur mit Wirkung für die Zukunft und bei Ausübung von mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nur einheitlich erklärt werden kann und diese Erklärung den/die Arbeitnehmer/in für die Dauer der Beschäftigungen bindet.

§ 5 Erholungsurlaub

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in hat in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf _____ Arbeitstage bezahlten Erholungsurlaub. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs richten sich nach den betrieblichen Notwendigkeiten und Möglichkeiten unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin.

(2) Im Übrigen gelten ergänzend die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 6 Arbeitsverhinderung

(1) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die/der Arbeitnehmer/in eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der/Die Arbeitgeber/in ist berechtigt, bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen, wenn er/sie dies verlangt.

(2) Der § 616 BGB (vorübergehende Verhinderung zur Erfüllung der Arbeitspflicht) findet keine Anwendung. Im Falle der Freistellung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zur Pflege des erkrankten Kindes erfolgt keine Entgeltfortzahlung. Auf § 45 SGB V (Anspruch des Arbeitnehmers auf Krankengeld) wird hingewiesen.

§ 7 Verschwiegenheitspflicht, Schweigepflicht

Der/Die Arbeitnehmer/in wurde hinsichtlich der Pflicht zur Einhaltung der ärztlichen Schweigepflicht belehrt (§ 203 StGB). Er/Sie hat ferner über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm/ihr im Rahmen oder aus Anlass der Tätigkeit bekannt geworden sind oder werden auch nach dem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren.

§ 8 Weitere Beschäftigungen

Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig von der Höhe des Verdienstes oder deren zeitlichem Umfang.

§ 9 Kündigungsfristen

(1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit eingegangen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB) gekündigt werden.

(2) Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den/die Arbeitgeber/in aus gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den/die Arbeitnehmer/in.

(3) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.

(4) Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

(5) Der/Die Arbeitgeber/in ist berechtigt, den/die Arbeitnehmer/in nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung auf Überstunden und Resturlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen.

(6) Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in das für ihn/sie gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

§ 10 Ausschlussfristen

(1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht werden. Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Ablauf der 3-Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen.

(2) Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

§ 11 Vertragsänderungen und Nebenabreden

(1) Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem/r Arbeitnehmer/in entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.

(3) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

_____, den _____

(Arbeitgeber/in)

(Arbeitnehmer/in)