

Anstellungsvertrag für ein geringfügig entlohntes Arbeitsverhältnis

Zwischen Frau/Herr.....

Straße.....

PLZ/Ort.....

(Arbeitgeberin/Arbeitgeber, im Folgenden AG genannt)

und

Frau/Herr.....

Straße.....

PLZ/Ort.....

(Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer, im Folgenden AN genannt)

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/der Tätigkeit, Probezeit

Die/Der AN wird mit Wirkung ab dem als angestellt.

Vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

Die/der AN hat ihre/seine vertraglichen Verpflichtungen in den Räumen der/des AG zu erbringen.

Die/Der AN verpflichtet sich, im Bedarfsfall auch andere ihr/ihm zumutbare, seiner/ihrer beruflichen Ausbildung entsprechende Tätigkeiten zu übernehmen. Eine Gehaltsminderung darf hiermit jedoch nicht verbunden sein.

Die/der AN verpflichtet sich, die während ihrer/seiner Tätigkeit auf sie/ihn zukommenden Aufgaben gewissenhaft und nach bestem Vermögen zu erfüllen, in jedem Fall die Interessen ihres/seines AG zu wahren und ihre/seine ganze Arbeitskraft ausschließlich der/dem AG zu widmen.

Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit.

§ 2 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich Wochenstunden an Tagen zu je Stunden, und zwar jeweils am, am, am und am.....

Vorbehaltlich einer anderweitigen Absprache beginnt die tägliche Arbeitszeit um Uhr und endet um Uhr.

§ 3 Vergütung

Die/Der AN erhält eine stündliche/monatliche Vergütung von Euro (max. Euro 400,-).

Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und erfolgt bargeldlos auf das der/dem AG benannten Konto der/des AN.

Die/Der AN hat in jedem Fall einer Überzahlung von Arbeitsentgelt diese der/dem AG zurückzuzahlen.

Die/Der AN hat keinen Anspruch auf Urlaubsgeld, Weihnachtsgratifikation oder andere ähnliche Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen. Sie/er verzichtet, soweit ein Tarifvertrag oder sonstiges nicht dispositives Recht dem nicht entgegensteht, unwiderruflich auf eine außergerichtliche und/oder gerichtliche Geltendmachung eines solchen Anspruches.

§ 4 Urlaub

Die/Der AN hat im Kalenderjahr Anspruch auf 20 Arbeitstage Urlaub (Montag bis Freitag).

oder:

Die/Der AN hat im Kalenderjahr Anspruch auf 24 Werktage Urlaub (Montag bis Samstag).

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Bei Eintritt oder Ausscheiden während eines Kalenderjahres wird der Urlaub anteilig gewährt.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende Gründe dies rechtfertigen. Die Übertragung des Urlaubsanspruches auf das Folgejahr muss von der/dem AN geltend gemacht werden. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Der Anspruch auf Jahresurlaub kann nach Ablauf von sechs Monaten nach der Einstellung geltend gemacht werden.

Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit der/dem AG abzustimmen. Bei Urlaub der/des AG hat auch die/dem AN in der Regel Urlaub zu nehmen. Falls keine Einigung erzielt werden kann, bemüht sich die/dem AG um eine Ersatzbetreuung. Bei gesicherter Betreuung kann die/dem AN unbezahlten Urlaub nehmen (maximal Wochen im Jahr).

Während des Urlaubs ist jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt.

Berechnung der Urlaubstage:

Formel:

$Anzahl\ Arbeitstage/Woche \times 20\ Arbeitstage\ Urlaub : 5\ Tage\ Woche = X\ Tage\ Urlaub$

Beispiel für die Berechnung des Urlaubsanspruches bei Teilzeit 3-Tage-Woche:

$3\ Arbeitstage/Woche \times 24\ Tage\ Urlaubsanspruch : 5\ Tage-Woche = 14\ Tage\ Urlaub$

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

§ 5 Arbeitsverhinderung, Krankheit

Die/Der AN ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen der/dem AG unverzüglich vor Arbeitsbeginn Mitteilung zu machen.

Variante 1

Dauert die Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung länger als 3 Kalendertage, hat die/der AN unverzüglich am selben Tag die/den AG hierüber zu informieren und eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen.

Sobald die/der AN darüber Kenntnis erlangt, dass die Dauer der Arbeitsunfähigkeit den angegebenen Zeitraum in der ärztlichen Bescheinigung übersteigt, ist der Mitarbeiter verpflichtet, die/den AG sofort zu informieren und spätestens an dem darauf folgenden Tag eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.

oder:

Variante 2

Die/Der AN ist verpflichtet eine ärztliche Bescheinigung ab dem 1.Tag des Bestehens der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen.

Sobald die/der AN darüber Kenntnis erlangt, dass die Dauer der Arbeitsunfähigkeit den angegebenen Zeitraum in der ärztlichen Bescheinigung übersteigt, ist der Mitarbeiter verpflichtet, die/den AG sofort zu informieren und spätestens an dem darauf folgenden Tag eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.

§ 6 Verschwiegenheitspflicht

Die/Der AN wird über alle Angelegenheiten, die ihr/ihm im Rahmen oder aus Anlass der Tätigkeit bei der/dem AG bekannt geworden sind, auch nach ihrem/seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

Im Falle der Verletzung dieser Schweigepflicht verpflichtet sich die/der AN, der/dem AG eine Vertragsstrafe in Höhe eines Monatseinkommens zu zahlen.

§ 7 Weitere Beschäftigungen

Die/Der AN versichert, keine weiteren Beschäftigungsverhältnisse auszuüben und verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung der/dem AG unverzüglich mitzuteilen. Die/Der AN wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung zur Sozialversicherungspflicht sowie zur Lohnsteuerpflicht dieses Arbeitsverhältnisses führen kann. Eine geringfügige Beschäftigung wird mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammen gerechnet, das gilt jedoch nicht, wenn die/der AN nur eine einzige geringfügige Nebentätigkeit ausübt.

Die/Der AN darf eine Nebenbeschäftigung nur insoweit ausüben, als diese nicht gegen zwingende Arbeitnehmerschutzvorschriften verstößt und die hier vereinbarte Arbeitstätigkeit durch die Nebenbeschäftigung nicht in zulässiger Weise beeinträchtigt wird.

§ 8 Hinweis zur gesetzlichen Rentenversicherung

Die/Der AN wird darauf hingewiesen, dass sie/er in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen AN erwerben kann, wenn sie/er nach § 5 Abs., S. 2, SGB VI auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber der/dem AG verzichtet. Dieser Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Wird von diesem Verzicht Gebrauch gemacht, hat die/der AN den Differenzbetrag zum vollen Rentenversicherungsbeitragssatz zu entrichten.

§ 9 Kündigung

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat schriftlich zu erfolgen.

Während der Probezeit können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.

Das Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung bleibt hiervon unberührt. Die außerordentliche Kündigung hat die wesentlichen Kündigungsgründe zu enthalten.

Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung nur unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen zum 15. des Monats/Monatsende zulässig.

Das Anstellungsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem die/der AN die maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die/der AN verpflichtet, alle der/den AG und ihre/seine Interessen berührenden Sachen, unverzüglich der/dem AG auszuhändigen.

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist die/der AN verpflichtet, sich drei Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis auf eine kürzere Dauer als drei Monate befristet ist oder gekündigt wird bzw. ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin ist die/der AN verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen. Abweichend hiervon besteht dann keine Meldepflicht, wenn dieses Arbeitsverhältnis lediglich für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen geschlossen ist.

§ 10 Ausschlussklausel

Alle Ansprüche, die sich aus diesem Arbeitsverhältnis mittelbar oder unmittelbar ergeben, sind von den Vertragsparteien spätestens innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend zu machen. Sie sind im Falle der Ablehnung durch die Gegenpartei binnen einer Frist von weiteren drei Monaten beim zuständigen Arbeitsgericht einzuklagen. Andernfalls sind sie verwirkt.

§ 11 Formerfordernis

Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dieses Schriftformerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden. Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen.

§ 12 Vertragsbestandteil

Vertragsbestandteil zu diesem Vertrag sind die in der Anlage aufgeführten Unterlagen.

.....
Ort	Datum
.....
AG	AN