

# ARBEITSVERTRAG

für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer

I. **Arbeitgeber:** \_\_\_\_\_

## **Arbeitnehmer**

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

PLZ Wohnort \_\_\_\_\_ Straße Nr \_\_\_\_\_

Geb.name \_\_\_\_\_ Geb.ort \_\_\_\_\_

Geb.datum \_\_\_\_\_ Renten-  
Vers.-Nr. \_\_\_\_\_

Familienstand \_\_\_\_\_ ID-Nr. \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_ Kirche n ( ) j ( ) \_\_\_\_\_

Bank \_\_\_\_\_ IBAN: DE \_\_\_\_\_

Krankenkasse \_\_\_\_\_

Anschrift Krankenkasse \_\_\_\_\_

Der Arbeitnehmer wird ab dem \_\_\_\_\_ als \_\_\_\_\_ im Rahmen einer **geringfügigen Beschäftigung** angestellt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen unter Wahrung seiner Interessen eine andere, gleichwertige Tätigkeit zu übertragen, soweit dies dessen Fähigkeiten und Kenntnissen entspricht.

## II. **Entgelt und Arbeitszeit**

Die vereinbarte **Arbeitszeit** beträgt **wöchentlich** \_\_\_\_\_ Stunden / ist variabel, beträgt regelmäßig nicht mehr als \_\_\_\_\_ Stunden im Monat. Eine bestimmte Lage der Arbeitszeit und der Pausen ist nicht vereinbart. Sie werden im Rahmen des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber nach billigem Ermessen und unter Beachtung des ArbZG näher bestimmt.

Der Arbeitgeber führt für den Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto im Sinne des § 2 Abs. 2 des Mindestlohngesetzes für die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden. Ausgangspunkt hierfür ist eine durchschnittliche reguläre wöchentliche Arbeitszeit von \_\_\_\_\_ Stunden.

Etwaige Differenzen zwischen der vertraglich vereinbarten und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit werden innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Auszahlung der entsprechenden Stundenvergütung (*mindestens in Höhe des Mindestlohns*) ausgeglichen. Soweit der Anspruch auf den Mindestlohn bereits durch die Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist, kann ein Ausgleich der auf dem Arbeitszeitkonto eingestellten Stunden auch nach dem Ablauf von zwölf Kalendermonaten nach ihrer Erfassung erfolgen.

Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. Bei Überschreitung dieser Grenze hat eine Vergütung der Mehrstunden zum regulären (vereinbarten) Fälligkeitstermin zu erfolgen.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Ausgleich des Arbeitszeitkontos in dem auf die Beendigung folgenden Kalendermonat zu erfolgen.

**Der Bruttoarbeitslohn beträgt mtl. \_\_\_\_\_ Euro / je Stunde \_\_\_\_\_ Euro.**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, in jedem Fall den jeweils geltenden Mindestlohn nach den Vorgaben des Mindestlohngesetzes und den Beschlüssen der Mindestlohn-kommission zu zahlen.

Es wird eine **Probezeit** von \_\_\_\_\_ Monaten vereinbart, innerhalb derer das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen ordentlich gekündigt werden kann. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten ordentlich mit den gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden, wobei die gesetzliche Verlängerung dieser Fristen für beide Vertragsparteien gilt. Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB). Arbeitnehmer, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Es besteht Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (24 Werktage auf der Grundlage einer 6-Tage-Woche).

**III. Ich, der Arbeitnehmer, erkläre, dass (zutreffendes bitte ankreuzen):**

ja nein

1. ich diese Tätigkeit bei meinem o. g. Arbeitgeber als geringfügige Beschäftigung ausübe. ( ) ( )
2. Es handelt sich um eine haushaltsnahe Dienstleistung. ( ) ( )
3. mein Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat die Höchst-Verdienstgrenze eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses nicht übersteigt. ( ) ( )
4. ich derzeit eine weitere geringfügige Beschäftigung ausübe. ( ) ( )  
wenn ja: Arbeitgeber: \_\_\_\_\_  
Arbeitsaufnahme \_\_\_\_\_  
Entgelt pro Monat: \_\_\_\_\_  
Bei Zusammenrechnung aller geringfügigen Beschäftigungen einschließlich dieser beträgt das Arbeitsentgelt nicht mehr als die Höchst-Verdienstgrenze eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses monatlich. ( ) ( )
5. ich neben dieser geringfügigen Beschäftigung lediglich Wehr-/Zivildienst leiste. ( ) ( )
6. ich Schüler bin (Schulbescheinigung ist beigefügt). ( ) ( )
7. ich Student bin (Studienbescheinigung ist beigefügt). ( ) ( )
8. ich Altersruhegeldempfänger bin (Kopie Rentenbescheid ist beigefügt). Über evtl. schädliche Anrechnungsgrenzen bei meiner Rente habe ich mich beim Rentenversicherungsträger informiert. ( ) ( )
9. ich zurzeit in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehe. ( ) ( )
10. ich als Beamter tätig bin. ( ) ( )
11. ich zurzeit arbeitslos bin. Die Verpflichtung, Nebeneinkünfte der Bundes-agentur für Arbeit zu melden, ist mir bekannt. ( ) ( )
12. ich mich verpflichte, falls sich die von mir erklärten Verhältnisse ändern, unverzüglich meinen o. g. Arbeitgeber darüber zu informieren. Diese Verpflichtung betrifft jede Änderung der steuerlichen und/oder sozialversicherungsrechtlichen Verhältnisse. Bei Verletzung der Anzeigepflicht erkläre ich mich bereit, vom Sozialversicherungsträger nachgeforderte Beiträge dem Arbeitgeber zu erstatten. Dies betrifft auch den Arbeitgeberanteil. Mir ist bekannt, dass ich bei falschen Angaben, die zu Nachzahlungen führen, von Dritten bzw. von meinem o. g. Arbeitgeber in Regress genommen werden kann. Die Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung werden von mir in Eigenverantwortung eingehalten. ( ) ( )

#### IV. Rentenversicherung

Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, unterliegen grundsätzlich der vollen Rentenversicherungspflicht. Ist die Versicherungspflicht nicht gewollt, kann sich der Arbeitnehmer von ihr befreien lassen. Hierzu muss er seinem Arbeitgeber rechtzeitig einen entsprechenden Befreiungsantrag vorlegen.

Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen gestellt werden. Über den Befreiungsantrag hat der Arbeitnehmer alle weiteren – auch künftige – Arbeitgeber zu informieren, bei denen er eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigung(en) bindend; sie kann nicht widerrufen werden.

- Ich möchte mich von der **Versicherungspflicht** in der Rentenversicherung **befreien** lassen. Evtl. Nachteile bei der **Riesterförderung** sind mir bekannt.  
Es handelt sich um eine "normale" geringfügige Beschäftigung. Der Arbeitgeber trägt die Pauschal-abgaben zur Rentenversicherung. Der Arbeitnehmer trägt keine Beiträge.
- Ich möchte mich **nicht** von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen.  
Der Arbeitgeber zahlt die Pauschalabgaben. **Der Arbeitnehmer trägt die Differenz** zwischen dem Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung und dem vollen Beitragssatz zur Rentenversicherung, d. h. er stockt den Pauschalbeitrag auf. Den Arbeitnehmeranteil am Beitrag zur Rentenversicherung zieht der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ab.

Es besteht eine weitere geringfügige Beschäftigung, bei der ich mich schriftlich von der Rentenversicherungspflicht befreit habe.

- ja       nein

#### V. Allgemeines

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäfts-leitung nicht dritten Personen zugänglich zu machen. Im Zweifelsfall hat der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Angelegenheiten einzuholen. Die Geheimhaltungspflicht beginnt mit Unterzeichnung dieses Vertrages und gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.

Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert und ansonsten jederzeit auf Anforderung des Arbeitgebers sämtliche ihm überlassenen oder von ihm gefertigten Schriftstücke und Dokumente oder sonstigen Arbeitsmittel und Gegenstände des Arbeitgebers an diesen unverzüglich herauszugeben.

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen des Vertrages durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam. Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen der Schriftform; das gilt auch für die Änderung dieser Schriftformabrede. Das bedeutet, dass keine Ansprüche aus betrieblicher Übung entstehen. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmer

\_\_\_\_\_  
Arbeitgeber

Datenschutzklausel

Der Arbeitnehmer erklärt der nachfolgenden Unterschrift das ausdrückliche Einverständnis mit der Aufbewahrung und Speicherung personenbezogener Daten, deren Verarbeitung für innerbetriebliche Zwecke sowie der Weitergabe an Dritte, soweit der Arbeitgeber hierzu gesetzlich verpflichtet ist.

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmer