

## Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

(Bei Anwendung des Musters ist zu prüfen, welche Vertragsbestimmungen übernommen werden wollen.  
Gegebenenfalls sind Anpassungen und Ergänzungen zu empfehlen.)

Zwischen

Vorname und Name des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin: \_\_\_\_\_ ,

Anschrift: \_\_\_\_\_

- nachfolgend „Arbeitgeber oder Arbeitgeberin“ genannt -

und

Vorname und Name des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin: \_\_\_\_\_ ,

Anschrift: \_\_\_\_\_

- nachfolgend „Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin“ genannt -

wird nachfolgender

## Arbeitsvertrag

geschlossen:

### § 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_

### § 2 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin wird als \_\_\_\_\_ eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

Arbeitsort: \_\_\_\_\_

(2) Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann den dem Arbeitnehmer zugewiesenen Aufgabenbereich je nach den geschäftlichen Erfordernissen ergänzen oder auch ändern. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet sich darüber hinaus, vorübergehend auch in anderen Betriebsstätten des Arbeitgebers tätig zu sein. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin und des Arbeitnehmers zumutbar ist. Der Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin auf die Vergütung nach Maßgabe des § 4 dieses Vertrages bleibt hiervon unberührt.

(3) Soweit es die betrieblichen Abläufe verbessert, hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin grundsätzlich einen Anspruch auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und kann hierzu freigestellt werden.

### § 3 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Wochenstunden an \_\_\_\_\_ Tagen zu je \_\_\_\_\_ Stunden, und zwar jeweils am \_\_\_\_\_, am \_\_\_\_\_ und am \_\_\_\_\_.
- (2) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.
- (3) Ruhepausen und Ruhezeiten und bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen der Schichtänderung werden unter Abwägung der Interessen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin und des Arbeitnehmers abgestimmt.

### § 4 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erhält eine monatliche (Brutto-) Vergütung/einen Stundenlohn von \_\_\_\_\_ Euro.
- (2) Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird auf das von dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin benannte Konto überwiesen.

Geldinstitut: \_\_\_\_\_

IBAN: \_\_\_\_\_

- (3) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ist darauf hingewiesen worden, dass er/sie auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreit werden kann. Der schriftliche oder elektronische Befreiungsantrag ist dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu übergeben (§ 6 Abs. 1b Sozialgesetzbuch Sechstes Buch - SGB VI). Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin 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 Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigungen bindet.

### § 5 Sonderzuwendungen

- (1) Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zahlt folgende Sonderzuwendungen (z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) in den Monaten

\_\_\_\_\_ in Höhe von \_\_\_\_\_ Euro.

### § 6 Erholungsurlaub<sup>\*)</sup>

- (1) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von \_\_\_\_\_ Arbeitstagen. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs richten sich nach den betrieblichen Notwendigkeiten und Möglichkeiten unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin.
- (2) Im Übrigen gelten ergänzend die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

\*) Als Werktage gelten die Tage Montag bis Samstag. Bei Teilzeitarbeitnehmern oder Teilzeitarbeiterinnen, die nur einzelne Tage in der Woche arbeiten, werden die arbeitsfreien Tage bei der Feststellung des Urlaubsanspruchs mitgerechnet. Nimmt der Teilzeitarbeiter nur einzelne Tage als Urlaub, wird der Urlaubsanspruch im gleichen Umfang gekürzt, wie die Arbeitszeit des Teilzeitarbeitnehmers gegenüber der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft vermindert ist.

Beispiel:  $\frac{2 \text{ (individuelle Arbeitstage pro Woche)} \times 24 \text{ (Urlaubsanspruch in Werktagen)}}{\text{dividiert durch } 6 \text{ (übliche Arbeitstage; Montag bis Samstag)}}$  gleich 8 Urlaubstage

### **§ 7 Arbeitsverhinderung**

- (1) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich - noch vor Dienstbeginn - dem Arbeitgeber unter Benennung der voraussichtlichen Verhinderungsdauer, ggf. telefonisch, mitzuteilen.
- (2) Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin unverzüglich, spätestens jedoch nach Ablauf des dritten Kalendertages, dem Arbeitgeber eine ärztlich erstellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Krankheit ergibt. Dauert die Krankheit länger an als in der ärztlich erstellten Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gleichfalls zur unverzüglichen Mitteilung und Vorlage einer weiteren Bescheinigung verpflichtet.
- (3) Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.
- (4) Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zahlt im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit für sechs Wochen das regelmäßige Arbeitsentgelt weiter (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall).
- (5) Im Übrigen gelten für den Krankheitsfall die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen.

### **§ 8 Einstellungsfragebogen**

Der als Anlage beigefügte Einstellungsfragebogen ist Bestandteil dieses Vertrages. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin versichert die Vollständigkeit und Richtigkeit der gemachten Angaben.

### **§ 9 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm/ihr im Rahmen oder aus Anlass seiner/ihrer Tätigkeit in der Firma bekannt geworden sind oder werden auch nach seinem/ihrer Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren.

### **§ 10 Weitere Beschäftigungen**

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig von der Höhe des Verdienstes oder des zeitlichen Umfangs.

## § 11 Kündigungsfristen

- (1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit eingegangen.

Das Arbeitsverhältnis wird für die Dauer bis zum \_\_\_\_\_ abgeschlossen. Nach Ablauf dieser Befristung endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn nicht bis zu diesem Zeitpunkt eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird.

Die ersten \_\_\_\_ Monate, also die Zeit bis zum \_\_\_\_\_, 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 die Firma aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin.
- (3) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.
- (4) Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- (5) Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung auf Resturlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen.
- (6) Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin steht gegen jede Form der Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Kündigungsschutzklage zu. Diese muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. Andernfalls wird die Kündigung wirksam. Ein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung einer Abfindung besteht regelmäßig nicht.

## § 12 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 Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung.
- (2) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.
- (3) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

(Unterschrift des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin)

(Unterschrift des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin bzw.  
bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters)

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat eine Kopie des Arbeitsvertrags erhalten.