

Arbeitsvertrag für ein geringfügig entlohntes Arbeitsverhältnis

Zwischen

Firma
– Arbeitgeber –

und

Herrn/Frau
– Arbeitnehmer –

wird folgender Arbeitsvertrag vereinbart:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit

(1) Der/Die Arbeitnehmer(in) wird mit Wirkung ab dem als in der Firma des Arbeitgebers angestellt. Vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

(2) Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen kündigen. Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt hiervon unberührt.

§ 2 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden an Tagen zu je Stunden.

§ 3 Vergütung

(1) Der/Die Arbeitnehmer(in) erhält eine monatliche Vergütung von Euro (max. 400 Euro).

(2) Diese Vergütung ist jeweils am dritten Werktag des folgenden Monats fällig und wird dem/der Arbeitnehmer(in) bargeldlos auf dessen/deren Konto Nr. bei der in BLZ überwiesen.

[alternativ:] Diese Vergütung ist jeweils am dritten Werktag des folgenden Monats fällig und wird dem/der Arbeitnehmer(in) bar ausbezahlt.

(3) Der/Die Arbeitnehmer(in) hat keinen Anspruch auf Urlaubsgeld, Weihnachtsgatifikation oder andere ähnliche Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen. Er/Sie 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

Der/Die Arbeitnehmer(in) hat im Kalenderjahr einen Urlaubsanspruch auf 24 Werktage Urlaub. Tritt der/die Arbeitnehmer(in) während des Kalenderjahres in das Arbeitsverhältnis ein oder scheidet er/sie während des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, wird der Urlaub anteilig gewährt. Die Inanspruchnahme ist frühzeitig mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

§ 5

Arbeitsverhinderung, Krankheit

(1) Ist der/die Arbeitnehmer(in) krankheitsbedingt oder aus sonstigen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er/sie den Arbeitgeber hierüber unverzüglich zu informieren.

(2) Im Falle der Erkrankung ist der/die Arbeitnehmer(in) verpflichtet, vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über diese Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der/die Arbeitnehmer(in) verpflichtet, innerhalb von 3 weiteren Tagen eine neue ärztliche Bescheinigung dem Arbeitgeber vorzulegen.

(3) Ist der/die Arbeitnehmer(in) infolge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihm/ihr ein Verschulden trifft, so erhält er Gehaltsfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften.

§ 6

Pflicht zur Verschwiegenheit

(1) Der/Die Arbeitnehmer(in) wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm/ihr im Rahmen oder aus Anlass seiner/ihrer Tätigkeit in dem Betrieb des Arbeitgebers bekannt geworden sind und bekannt werden, auch nach seinem/ihrer Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

§ 7

Weitere Beschäftigungen, Nebenbeschäftigung

(1) Der/Die Arbeitnehmer(in) versichert, unverzüglich weitere Beschäftigungsverhältnisse anzuzeigen.

(2) Der/Die Arbeitnehmer(in) darf eine Nebenbeschäftigung nur insoweit ausüben, als diese nicht gegen zwingende Arbeitnehmerschutzvorschriften verstößt und die hier vereinbarte Arbeitstätigkeit durch die weitere Beschäftigung nicht in unzulässiger Weise beeinträchtigt wird.

§ 8

Hinweis zur gesetzlichen Rentenversicherung

(1) Der/Die Arbeitnehmer(in) bestätigt, dass neben der geringfügig entlohnten Beschäftigung keine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er die Aufnahme weiterer geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse umgehend an den Arbeitgeber melden muss.

(2) Wird neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, findet eine Zusammenrechnung nicht mehr statt, so dass die geringfügig entlohnte Beschäftigung - anders als nach dem bis zum 31.03.2003 geltenden Recht - in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungsfrei bleibt.

(3) Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung versicherungsfrei ist. Er kann aber in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben, wenn er nach § 5 Abs. 2 S. 2 SGB VI auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

**§ 9
Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Kündigung**

(1) Das Arbeitsverhältnis wird durch fristgemäße ordentliche Kündigung oder durch den Tod des/der Arbeitnehmers(in) bzw. der Insolvenz des Arbeitgebers beendet.

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

(3) Die Kündigung des Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

(4) Die Frist der ordentlichen Kündigung bestimmt sich nach den zum Zeitpunkt der Kündigung geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

(5) Eine Kündigung des Anstellungsverhältnisses vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.

(6) Der Arbeitgeber weist auf folgende Vorschriften des Sozialgesetzbuches hin:

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III verpflichtet, sich unverzüglich nach Erhalt der Kündigung / Abschluss des Aufhebungsvertrages persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Weiterhin ist der Arbeitnehmer verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

**§ 10
Ausschluss- und Verfallsfristen**

Alle Ansprüche, die sich aus diesem Arbeitsverhältnis mittelbar oder unmittelbar ergeben, sind von den Vertragsparteien spätestens innerhalb eines Monats nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend zu machen. Sie sind im Falle der Ablehnung durch die Gegenpartei binnen einer Frist von einem weiteren Monat bei dem zuständigen Arbeitsgericht einzuklagen. Andernfalls sind diese Ansprüche verwirkt.

**§ 11
Formerfordernisse**

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer rechtlichen Wirksamkeit der Schriftform. Auch eine eventuelle Aufhebung des Schriftformerfordernisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit ihrerseits der Schriftform.

Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

**§ 15
Vertragsexemplare**

Beide Parteien bestätigen mit der Unterschrift unter diesen Arbeitsvertrag, jeweils eine Ausfertigung des Vertrages erhalten zu haben.

.....
Ort, Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer(in)

Anlage Fragebogen Mitarbeiter