

Anstellungsvertrag für geringfügig Beschäftigte

Zwischen

..... (im Folgenden "Firma")

und Frau/Herrn

..... (im Folgenden "Arbeitnehmer")

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab als im Betrieb in [Ort] auf unbestimmte Zeit eingestellt.

Die Firma behält sich vor, dem Arbeitnehmer nach betriebsorganisatorischen Erfordernissen auch andere seiner Vorbildung, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende zumutbare Aufgaben im Rahmen billigen Ermessens ohne Minderung der Vergütung zu übertragen.

§ 2 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden ausschließlich der Pausen. Die Arbeitszeit verteilt sich auf Tage zu je Stunden, und zwar jeweils am, am und am

Verteilung, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen können von der Firma nach betriebsorganisatorischen Erfordernissen unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers im Rahmen billigen Ermessens auch abweichend festgelegt werden. Es soll ein Arbeitszeitkonto geführt werden.

§ 3 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von EUR / eine monatliche Vergütung von EUR. Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird bar ausgezahlt / auf das Konto bei der [Bankverbindung], BLZ des Arbeitnehmers angewiesen. Mit diesem Stundenlohn/dieser monatlichen Vergütung ist das Weihnachtsgeld abgegolten.

§ 4 Urlaub

- 1.1 Dem Arbeitnehmer steht der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Tagen bei einer Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche zu. Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber einen zusätzlichen vertraglichen Urlaub von Tagen pro Kalenderjahr. Erhöht sich der allgemeine gesetzliche Mindesturlaub, so verringert sich der zusätzliche vertragliche Urlaubsanspruch in gleichem Umfang; Sonderurlaub besonders geschützter Personengruppen wird nicht angerechnet. Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird, wenn nicht schriftlich etwas Abweichendes vereinbart wird, jeweils zuerst in Anspruch genommen und gewährt.
- 1.2 Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Er wird nur dann auf das nächste Kalenderjahr übertragen, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der zusätzliche vertragliche Urlaub in den ersten 3 Monaten des nächsten Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt er jeweils mit Ablauf des 31.3. dieses nächsten Kalenderjahrs; dies gilt auch für Fälle, in denen der Arbeitnehmer den zusätzlichen vertraglichen Urlaub aufgrund von Krankheit nicht in Anspruch nehmen kann. Wird der zusätzliche vertragliche Urlaub nicht nach Maßgabe der vorstehenden Sätze auf das Folgejahr übertragen, dann verfällt er mit Ablauf des 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres. Die Übertragung des gesetzlichen Urlaubs richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

- 1.3 Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Regelung abzugelten. Eine Abgeltung des zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.
- 1.4 Im Ein- und Austrittsjahr wird der vertragliche Urlaub jeweils zeitanteilig gewährt. Für den gesetzlichen Urlaubsanspruch gelten insofern die gesetzlichen Bestimmungen. Soweit der gesetzliche Anspruch auch zeitanteilig zu gewähren ist, sind in Ansehung der Rundungsregel in § 5 Abs. 2 BUrlG der gesetzliche und der vertragliche Urlaubsanspruch zu addieren, sodann aus der Summe die zeitanteilige Quote zu ermitteln und erst im letzten Schritt die vorgenannte Rundungsregel anzuwenden.
- 1.5 Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Belangen und den Urlaubswünschen anderer Mitarbeiter abzustimmen.

§ 5 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der Firma jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen. Dauert im Falle der Erkrankung die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, innerhalb von 3 Kalendertagen eine neue Bescheinigung einzureichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Vorlage früher zu verlangen.

Im Übrigen richtet sich die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

§ 6 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

§ 7 Weitere Beschäftigungen

Der Arbeitnehmer versichert, keiner weiteren Beschäftigung nachzugehen. Er verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig vom zeitlichen Umfang und der Vergütungshöhe.

§ 8 Hinweis zur gesetzlichen Rentenversicherung

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er in der gesetzlichen Rentenversicherung die Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber wählen kann. Die Befreiung von der Versicherungspflicht kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend.

§ 9 Probezeit / Kündigung / Beendigung

Vor Dienstantritt ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses für beide Seiten ausgeschlossen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

Die ersten Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von Wochen kündigen.

Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung für beide Parteien nur unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB zulässig. Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Firma aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.

Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn maßgebliche Regelrentenalter der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

§ 10 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.

Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 3 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt auch für Zahlungsansprüche, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden oder von dessen Ausgang abhängen.

Der Ausschluss nach den vorstehenden Ziffern gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht.

§ 11 Nebenabreden / Schriftform / Salvatorische Klausel

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter der Firma. Im Übrigen kann das Formerfordernis nicht durch mündliche Vereinbarung, konkludentes Verhalten oder stillschweigend außer Kraft gesetzt werden. Auch die wiederholte Gewährung einer Leistung oder Vergünstigung begründet einen Rechtsanspruch für die Zukunft nur bei Beachtung der Schriftform (Ausschluss betrieblicher Übung).

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrages eine von den Vertragspartei nicht beabsichtigte Lücke aufweisen.

.....

Ort

.....

Arbeitgeber

.....

Datum

.....

Arbeitnehmer