

Arbeitsvertrag für geringfügig

entlohnte Beschäftigte

Mustervertrag

# Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

zwischen

**Firma, Anschrift** (im Folgenden „**Arbeitgeber**“)

und

**Herrn/Frau, Anschrift** (im Folgenden „**Arbeitnehmer**“)

### § 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am XX.XX.20XX.
2. Der Vertrag ist auf unbestimmte Dauer geschlossen.
3. Die Probezeit beträgt ..... Monate. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von 14 Tagen kündigen.

### § 2 Tätigkeit

1. Der Arbeitnehmer wird als ………………….. eingestellt und wird insbesondere mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

* Arbeit1
* Arbeit2
* Arbeit3

1. Im Einzelnen richtet sich die Tätigkeit nach den Weisungen des Arbeitgebers und der Vorgesetzten.
2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen und soweit eine Lohnminderung hiermit nicht verbunden ist.

### § 3 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ……. Stunden wöchentlich.

*(Seit 01.07.2022 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn von EUR 10,45. Die rechnerische regelmäßige Höchstarbeitszeit im Rahmen der Geringfügigkeit liegt somit bei 43 Stunden/Monat. Ab 01.10.2022 beträgt der Mindestlohn EUR 12,00, die Geringfügigkeitsgrenze liegt dann aber bei EUR 520,00 im Monat. Hier ergibt sich eine Höchstarbeitszeit von 43,33 Stunden im Monat.)*

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen.

### § 4 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von EUR …………. / einen Stundenlohn von EUR ……… (maximal EUR 450.-/Monat, mind. EUR 10,45/Stunde – ab 01.10.2022 maximal 520,-/Monat, mind. EUR 12,00/Stunde)..
2. In der monatlichen Bruttovergütung ist ein Anteil von 1/12 als monatliche anteilige Sonderzahlung enthalten. Damit sind die Ansprüche auf Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder sonstige Gratifikationen abgegolten.
3. Die Vergütung wird jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das der Firma benannte Konto des Arbeitnehmers.

### § 5 Weitere Beschäftigungen

1. Der Arbeitnehmer versichert, derzeit

☐ keine weitere Beschäftigungen/selbstständige Tätigkeiten auszuüben

☐ folgende weitere Beschäftigungen/selbstständige Tätigkeiten auszuüben:

Tätigkeit: …………………………………………………..

Arbeitgeber: ……………………………………………….

Datum der Arbeitsaufnahme: ……………………………

Entgelt pro Monat:

1. Bei Zusammenrechnung aller geringfügigen Beschäftigungen einschließlich dieser beträgt das Arbeitsentgelt nicht mehr als EUR 450,00 monatlich *(ab 1.10.2022: EUR 520,00)*.
2. Vor Aufnahme jeder weiteren entgeltlichen Tätigkeit oder deren Änderung ist der Arbeitgeber über Arbeitszeit, -entgelt und Arbeitgeber zu informieren.
3. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen oder deren Änderung zu einer umfassenden Sozialversicherungspflicht auch dieses Arbeitsverhältnisses führen kann. Der Arbeitgeber behält sich die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen vor, sofern ihm Nachteile auf Grund wahrheitswidriger Angaben des Arbeitnehmers über das Bestehen weiterer (geringfügiger) Beschäftigungen entstehen.

### § 6 Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

1. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien zu lassen. Die Befreiung kann nur für die Zukunft und im Falle der Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen nur einheitlich für alle Beschäftigungen erklärt werden.
2. Die Befreiung hat zur Folge, dass der Eigenanteil des Arbeitnehmers (derzeit 3,6 %) an der Rentenversicherung entfällt, vom Arbeitgeber an ihn ausbezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht alle Ansprüche auf Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung erwirbt. Über die persönlichen Konsequenzen der Befreiung kann sich der Arbeitnehmer bei der Deutschen Rentenversicherung beraten lassen.

### § 7 Lohnsteuer

1. Die Lohnsteuer wird in Höhe von 2 % des Arbeitsentgelts vom Arbeitgeber pauschal entrichtet und vom Arbeitsentgelt einbehalten. In dem Pauschalbetrag sind Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag enthalten.

Oder:

1. Der Arbeitnehmer hat sich für die individuelle Lohnsteuer nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen entschieden.

### § 8 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Ist der Arbeitnehmer infolge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung für die Dauer von sechs Wochen nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung.
2. Beide Vertragsparteien stimmen überein, dass kein Anspruch auf Arbeitsentgelt bei persönlicher Verhinderung im Sinne des § 616 BGB besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Erkrankung eines Kindes der Arbeit fernbleiben muss.

### § 9 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Erholungsurlaub von …….. Arbeitstagen pro Kalenderjahr, bezogen auf eine 5-Tage-Woche. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.
2. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaub, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt, verfällt mit Ablauf des Übertragungszeitraums auch dann, wenn der Arbeitnehmer ihn infolge einer ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte. Nicht gewährter Urlaub, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt, wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abgegolten.
3. Bereits gewährter Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch angerechnet. Erst nach Erfüllung desselben können darüber hinausgehende vertraglich gewährte Urlaubstage genommen werden.

### § 10 **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber aus gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.
2. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.
3. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, der dem erstmaligen Bezug von Altersruhegeld vorausgeht, spätestens mit Ablauf des Monats, ab dem der Arbeitnehmer die ungekürzte Altersrente oder eine gleichwertige andere Altersversorgung beanspruchen kann. Der jeweilige Bescheid ist der Firma unverzüglich vorzulegen. Das Arbeitsverhältnis endet in jedem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht.
4. Das bei Kündigungen einzuhaltende Verfahren ergibt sich aus §§ 4 bis 7 KSchG, § 102 BetrVG, § 130 BGB.

### § 11 Freistellung

1. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Beendigungskündigung, egal durch welche Vertragspartei, unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitsleistung freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf Ansprüche von Erholungsurlaub oder auf Freizeitgewährung aus anderen Gründen. Soweit die Freistellungsphase anzurechnende Urlaubs- und sonstige Freistellungszeiträume übersteigt, muss sich der Arbeitnehmer den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart hat oder durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitsleistung erwirbt.

### § 12 Arbeitsverhinderung:

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen.
2. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit ist grundsätzlich nach dem dritten Tag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer bis spätestens zum Ablauf des vierten Tages vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, im Einzelfall ohne Begründung die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch schon nach dem ersten Krankheitstage zu verlangen.
3. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, gilt die Pflicht zur Anzeige der Dienstverhinderung und zur Vorlage der ärztlichen Bescheinigung entsprechend für jede weitere Zeit der Arbeitsunfähigkeit.

### § 13 Verschwiegenheitsverpflichtung

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen zu bewahren, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind das Firmeneigentum sowie alle betrieblichen Unterlagen, Kopien oder Abschriften an die Firma herauszugeben. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich ferner, der Firma über alle Geschäftsvorgänge, an denen er mitgewirkt hat, oder die ihm aufgrund seiner dienstlichen Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Auskunft zu erteilen.
3. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der DSGVO. Danach ist es ihm untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Erfüllung gehörenden Zweck zu ändern, bekanntzugeben, zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen, es sei denn, es handelt sich um einen rechtlichen Zweck. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung der Beschäftigung fort.
4. Die Verschwiegenheitsverpflichtung erstreckt sich auch auf die getroffene Vergütungsvereinbarung sowie auf die Einzelheiten dieses Vertrages. Dies gilt nicht für Fälle, in denen der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet ist, Angaben über sein Einkommen zu machen.
5. Die betrieblichen Sicherheitsbestimmungen sind zu beachten.
6. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für jeden Fall der Verletzung der Verschwiegenheitspflicht eine Vertragsstrafe zu zahlen in Höhe eines Gesamtmonatsbruttoeinkommens, das nach dem letzten Monatsbezug vor der Verschwiegenheitsverletzung berechnet wird.

### § 14 Geschenke

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über Geschenke und Leistungen Dritter, insbesondere von Geschäftspartnern der Firma, die im Zusammenhang mit der vertraglichen Leistung stehen, der Firma schriftlich Mitteilung zu machen. Die Firma entscheidet sodann über die Verwendung. Liegen die Geschenke oder Leistungen erkennbar außerhalb des üblichen Rahmens, wird der Arbeitnehmer die Annahme ablehnen.
2. Die vorstehende Regelung gilt nicht für im allgemeinen Geschäftsverkehr gebräuchliche Gelegenheitsgeschenke bis zu einem Gegenwert von 50 EUR.

### § 15 Diensterfindungen

1. Die Behandlung von Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschlägen erfolgt nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen vom 25.7.1957, dem Patentgesetz idF vom 16.12.1980 und dem Urheberrechtsgesetz vom 9.9.1965 idF des Gesetzes zur Stärkung der vertraglichen Stellung von Urhebern und ausübenden Künstlern vom 28.3.2002.
2. Der Arbeitnehmer räumt der Firma das ausschließliche und alleinige Nutzungsrecht an allen urheberrechtlich geschützten geistigen und schöpferischen Leistungen ein, die er/sie im Rahmen seiner/ihrer dienstlichen Tätigkeit erbracht hat. Dies betrifft insbesondere auch den Quellcode und die Dokumentation von Softwareprogrammen. Die Nutzungsrechte werden unwiderruflich und unbefristet übertragen. Die Erfüllung dieser Vereinbarung erfolgt durch die Zurverfügungstellung des Arbeitsergebnisses. Die Vergütung für die Übertragung der Rechte ist mit dem Arbeitsentgelt abgegolten.

### § 16 Vorschüsse, Darlehen

1. Vorschüsse und Darlehen sind im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Ende des auf die Beendigung folgenden Monats zur Rückzahlung fällig ohne Rücksicht auf die dazu getroffenen Vereinbarungen.

### § 17 Ausschlussklausel

1. Alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, sind von den Vertragschließenden binnen einer Frist von drei Monaten seit ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen und im Falle der Ablehnung binnen einer Frist von drei Monaten ab Zugang der Ablehnung und im Falle des Schweigens auf die Geltendmachung binnen einer Frist von sechs Monaten ab Geltendmachung gerichtlich geltend zu machen.

### § 18 Vertragsänderungen, Nebenabreden

1. Vertragsänderungen, Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.
2. Dieses Formerfordernis kann nicht durch mündliche Vereinbarung außer Kraft gesetzt werden.

### § 19 Salvatorische Klausel

1. Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden.
2. Die Parteien verpflichten sich, Nachverhandlungen aufzunehmen, um statt der unwirksamen Bestimmung die wirksame Bestimmung zu vereinbaren, die dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Bestimmung am besten entspricht. Dies gilt entsprechend, wenn sich der Vertrag als lückenhaft erweist.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Ort, Datum** |  | **Ort, Datum** |
|  |  |  |
| **Unterschrift Arbeitgeber** |  | **Unterschrift Arbeitnehmer** |

## Haftungsausschluss:

Bitte beachten Sie, dass diese Vorlage ein unverbindliches Muster darstellt und im Einzelfall gegebenenfalls geändert und ergänzt werden muss. Sie stellt keinen Ersatz für anwaltlichen Rat dar und kann in verschiedenen Fällen nicht geeignet sein, den gewünschten Zweck zu erzielen. Sollten Sie anwaltliche Unterstützung benötigen, können Sie die Anwaltshotline der DAHAG nutzen. Diese erreichen Sie täglich von 7 Uhr bis 1 Uhr unter 0900-1875 004-895 (\*1,99€/Min inkl. USt. aus dem Festnetz. Höhere Kosten aus dem Mobilfunk).

Die DAHAG Rechtsservices AG erteilt keinerlei Rechtsberatung und übernimmt keinerlei Haftung für Auswirkungen auf die Rechtspositionen der Beteiligten. Das Muster dient als Anregung und Hilfe für Formulierungen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Richtigkeit.

Bei rechtlichen Fragen sollte in jedem Fall ein Anwalt oder eine Anwältin konsultiert werden.