

**ARBEITSRECHT**

Mustervertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

Der Unternehmer schließt im Laufe seiner Geschäftstätigkeit eine Vielzahl von Verträgen ab. Um eine Orientierungshilfe zu bieten, stellt die IHK Berlin Musterverträge zur Verfügung.

Bei vertragsrechtlichen Einzelfragen sollte jedoch grundsätzlich fachkundiger Rat, sei es bei der Industrie- und Handelskammer oder Rechtsanwälten, eingeholt werden.

Hinweis zur Benutzung des Mustervertrages:

Dieses Vertragsformular wurde mit größter Sorgfalt erstellt, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Es ist als Checkliste mit Formulierungshilfen zu verstehen und soll nur eine Anregung bieten, wie die typische Interessenlage zwischen den Parteien sachgerecht ausgeglichen werden kann. Dies entbindet den Verwender jedoch nicht von der sorgfältigen eigenverantwortlichen Prüfung.

Der Mustervertrag ist nur ein Vorschlag für eine mögliche Regelung. Viele Festlegungen sind frei vereinbar. Der Verwender kann auch andere Formulierungen wählen. Vor einer Übernahme des unveränderten Inhaltes muss daher im eigenen Interesse genau überlegt werden, ob und in welchen Teilen gegebenenfalls eine Anpassung an die konkret zu regelnde Situation und die Rechtsentwicklung erforderlich ist. Auf diesen Vorgang hat die Industrie- und Handelskammer natürlich keinen Einfluss und kann daher naturgemäß für die Auswirkungen auf die Rechtsposition der Parteien keine Haftung übernehmen. Auch die Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist grundsätzlich ausgeschlossen. Falls Sie einen maßgeschneiderten Vertrag benötigen, sollten Sie sich durch einen Rechtsanwalt Ihres Vertrauens beraten lassen.



Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte ohne* Tarifbindung

*(z.B. im Baugewerbe, aber auch anderen Branchen können allgemeinverbindliche Tarifverträge bestehen! In einem solchen Fall gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages auch ohne Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zur Gewerkschaft! Diese müssten dann im Arbeitsvertrag eingearbeitet werden. Ob ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag besteht, kann beim Tarifregister Berlin-Brandenburg erfragt werden unter Tel. (030) 9028-1457.

Bei Anwendung des Musters ist zu prüfen, welche Vertragsbestimmungen übernommen werden sollen. Gegebenenfalls sind Anpassungen und Ergänzungen zu empfehlen!

Zwischen

(Name und Adresse des Arbeitgebers)

(ggf. :) vertreten durch

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt

und

Herrn/Frau (Arbeitnehmer/in)

wohnhaft.....

- nachfolgend „Arbeitnehmer/-in“ genannt

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am



§ 2 Probezeit

Dieser Vertrag wird auf die Dauer von sechs Monaten (oder: drei Monaten) vom bis zum zur Probe 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. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden, unbeschadet des Rechts zur fristlosen Kündigung (befristetes Probearbeitsverhältnis).

oder

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

§ 3 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

.....

(Tipp: Bei der Angabe der Tätigkeiten empfiehlt sich keine zu starke Einengung, da bei einer Änderung der Arbeitnehmer ansonsten zustimmen muss oder eine sozial gerechtfertigte Änderungskündigung auszusprechen ist.)

Er verpflichtet sich, auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort –, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entspricht und nicht mit einer Lohnminderung verbunden sind.

§ 4 Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von..... €/ einen Stundenlohn von zurzeit €.

Für Überstunden wird ein Zuschlag von% gezahlt.

Das Arbeitsentgelt ist jeweils nachträglich zum Ende eines Monats fällig und wird nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.

Soweit eine zusätzliche Leistung vom Arbeitgeber gewährt wird, ist diese freiwillig und kann mit einer Frist von einem Monat bei Vorliegen eines sachlichen Grundes, insbesondere bei schlechter



wirtschaftlicher Lage sowie Gründen im Verhalten oder Person des Arbeitnehmers widerrufen oder angerechnet werden.

Ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation besteht nicht. Wenn eine solche gewährt wird, so handelt es sich um eine freiwillige Leistung, auf die auch bei mehrfacher Gewährung kein Rechtsanspruch besteht. Voraussetzung für die Gewährung einer Gratifikation ist stets, dass das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag weder beendet noch gekündigt ist.

§ 5 Arbeitszeit und Arbeitsort

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt zurzeit Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

oder

Der Arbeitnehmer wird an folgenden Wochentagen je Stunden von bis beschäftigt.

Für die Ruhepausen und die Ruhezeit gelten die gesetzlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.

(Der Arbeitnehmer ist verpflichtet seine tägliche Arbeitszeit in dem betriebliche Arbeitszeiterfassungssystem zu erfassen. Dabei sind sowohl Arbeitsbeginn und -ende als auch Pausenzeiten und sonstige Unterbrechungen der täglichen Arbeitszeit zu berücksichtigen.)

Der Arbeitsort ist derzeit

(Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, an einem anderen frei wählbaren geeigneten Ort zu arbeiten. Ein Anspruch auf mobile Arbeit besteht nicht. Mobile Arbeit im Sinne dieses Arbeitsvertrages bezeichnet das Erbringen der Arbeitsleitung von einem Ort außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte, wobei dies nicht zwingend die Verwendung von Informationstechnologie voraussetzt.)

§ 6 Weitere Beschäftigungen

Der Arbeitnehmer versichert, derzeit keine/folgende weitere Beschäftigungen/selbständige Tätigkeiten auszuüben:

Arbeitgeber:

Datum der Arbeitsaufnahme:

Entgelt pro Monat:

Bei Zusammenrechnung aller geringfügigen Beschäftigungen einschließlich dieser beträgt das Arbeitsentgelt insgesamt nicht mehr als die Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 8 Abs. 1 a des Vierten Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB IV) in Verbindung mit § 1 Abs. 2 S. 1 des Mindestlohngesetzes (MiLoG). Die Geringfügigkeitsgrenze liegt derzeit bei EUR 520,00.

Vor Aufnahme jeder weiteren entgeltlichen Tätigkeit oder deren Änderung ist der Arbeitgeber über Arbeitszeit, -entgelt und -geber zu informieren.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen oder deren Änderung zu einer umfassenden Sozialversicherungspflicht auch dieses Arbeitsverhältnisses führen kann. Bei Verstoß gegen diese Mitteilungspflicht ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eventuelle Ansprüche der Sozialversicherungsträger und des Finanzamts zu erstatten.

§ 7 Sozialversicherung und Lohnsteuer

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass das geringfügige Beschäftigungsverhältnis in der gesetzlichen Rentenversicherung grundsätzlich versicherungspflichtig ist. Durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer seine Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung beantragen. Der Antrag kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden; er ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Durch die Befreiung können sozialversicherungsrechtliche Nachteile entstehen, über die die Sozialversicherungsträger informieren.

Die Lohnsteuer wird in Höhe von 2% des Arbeitsentgelts vom Arbeitgeber pauschal entrichtet und vom Arbeitsentgelt einbehalten. Dem Arbeitnehmer bleibt das Recht vorbehalten, gegen Nachweis der maßgeblichen Lohnsteuerabzugsmerkmale eine Besteuerung nach seinen individuellen Steuermerkmalen zu verlangen. In dem Pauschalbetrag sind Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag enthalten.

§ 8 Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt Arbeitstage im Kalenderjahr.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 9 Krankheit

Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Ist der Arbeitnehmer, hierzu selbst nicht in der Lage, hat er in gleicher Weise die Information des Arbeitgebers durch Dritte zu veranlassen.



Im Übrigen gelten die Nachweispflichten gemäß § 5 Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgFG) mit der Maßgabe, dass der Arbeitnehmer seinen Nachweispflichten vor Ablauf des dritten Tages der Arbeitsunfähigkeit nachzukommen hat, das heißt als Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer durch einen Arzt feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung darüber aushändigen zu lassen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung oder den abgerufenen Arbeitsunfähigkeitsdaten angegeben, hat der Arbeitnehmer erneut die andauernde Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen und dies erneut durch einen Arzt feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung darüber aushändigen zu lassen.

Der Arbeitnehmer kann im Einzelfall jederzeit verlangen, dass der Arbeitnehmer seinen Nachweis- bzw. Vorlagepflichten früher nachzukommen hat, insbesondere auch bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 11 Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht antritt oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für einen Vertragsbruch bis zum Ende der Probezeit und einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen. Das Recht zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer evtl. noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie evtl. Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich



der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung automatisch mit dem Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht.

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam (§§ 4, 7 Kündigungsschutzgesetz).

Eine Kündigung durch den Arbeitnehmer muss an den Arbeitgeber gerichtet sein und diesem zugehen.

§ 13 Verfall-/Ausschlussfristen

Die Vertragschließenden müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten (oder: sechs Monaten) nach ihrer Fälligkeit ihrem Gegenüber in Textform geltend machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von drei Monaten einklagen.

Andernfalls erlöschen sie.

Ansprüche, die auf strafbaren Handlungen oder unerlaubten Handlungen bzw. die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen, sowie des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn/Mindestentgelt(e) unterliegen nicht den vorgenannten Ausschlussfristen.

§ 14 Zusätzliche Vereinbarungen

.....

.....

§ 15 Vertragsänderungen und Nebenabreden

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform; dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftform selbst.



Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, den Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl, Adresse, Mitteilung zu machen.

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer/in

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Berlin für ihre Mitgliedsunternehmen.

Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Sie kann eine umfassende Prüfung und Beratung durch einen Rechtsanwalt/Steuerberater im Einzelfall nicht ersetzen.

Dieses Dokument finden Sie unter www.ihk-berlin.de unter der Dok-Nr. 26369