

# Muster Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

## **Vorwort**

Der Unternehmer schließt im Laufe seiner Geschäftstätigkeit eine Vielzahl von Verträgen ab. Um eine Orientierungshilfe zu bieten, stellen die hessischen Kammern Musterverträge zur Verfügung.

Bei vertragsrechtlichen Einzelfragen sollte jedoch grundsätzlich fachkundiger Rat, sei es bei den Industrie- und Handelskammern oder Rechtsanwälten, eingeholt werden. Eine Liste der Industrie- und Handelskammern in Hessen ist im Anhang beigefügt.

### **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. Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird auf die Nennung der drei Geschlechter verzichtet, wo eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich war. In diesen Fällen beziehen die verwendeten männlichen Begriffe die weiblichen und diversen Formen ebenso mit ein. 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 \*)

Zwischen

.....  
(Name und Adresse des Arbeitgebers)

(ggf.: vertreten durch)

.....  
- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

und

Herrn/Frau .....

wohnhaft.....  
.....

- nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### I. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am .....

### II. Tätigkeit und Ort

Der Arbeitnehmer wird als .....  
in.....eingestellt.

*Anmerkung: 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 Arbeiten auszuführen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.

Der Arbeitgeber ist berechtigt nach billigem Ermessen einen anderen Arbeitsort zuzuweisen.

### III. Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate (oder: drei Monate) gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

oder

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).

**IV. Arbeitsvergütung**

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von ..... €/ einen Stundenlohn von..... €. Diese ist zum Ende des jeweiligen Kalendermonats fällig und wird -wie sämtliche folgenden Gehaltsbestandteile- bargeldlos auf folgendes Konto des Arbeitnehmers ausgezahlt:

.....

In der monatlichen Bruttovergütung ist ein Anteil von 1/12 als monatliche anteilige Sonderzahlung enthalten. Damit sind etwaige Ansprüche auf Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder sonstige Gratifikationen abgegolten.:  
Weitere Gehaltsbestandteile sind:

.....

*Anmerkung: getrennte Auflistung von Zuschlägen, Zulagen, Sonderzahlungen und Prämien sowie anderer Bestandteile mit Angabe von Höhe und Fälligkeit.*

**V. Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt... Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung, die im Ermessen des Arbeitsgebers liegt.

Derzeit verteilt sich Ihre wöchentliche Arbeitszeit wie folgt :

.....

*Anmerkung: Bei Schichtarbeit sämtliche Einteilungsmöglichkeiten auflisten.*

Ab einer täglichen Arbeitszeit von sechs Stunden ist eine Pausenzeit von mindestens einer halben Stunde einzuhalten. Übersteigt die Arbeitszeit neun Stunden, erhöht sich die Pausenzeit auf zumindest 45 Minuten.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuhalten.

**VI. Weitere Beschäftigungen**

Der Arbeitnehmer versichert, derzeit keine weitere Beschäftigung auszuüben.

*oder*

Der Arbeitnehmer versichert derzeit folgende weitere Beschäftigungen auszuüben.

Arbeitgeber:

.....

Datum der Arbeitsaufnahme:

.....

Entgelt pro Monat:

.....

Bei Zusammenrechnung aller geringfügigen Beschäftigungen einschließlich dieser beträgt das Arbeitsentgelt nicht mehr als 520 € (bis zum 30.09.2022 beträgt die Grenze 450 €) monatlich.

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. Der Arbeitgeber behält sich die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen vor, sofern ihm Nachteile auf Grund wahrheitswidriger Angaben des Arbeitnehmers über das Bestehen weiterer (geringfügiger) Beschäftigungen entstehen.

#### **VII. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht**

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber von seiner 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.

Die Befreiung hat für den Arbeitnehmer zur Folge, dass sein Eigenanteil von derzeit 3,6 % an der Rentenversicherung entfällt, vom Arbeitgeber an ihn ausbezahlt wird und er 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.

#### **VIII. Lohnsteuer**

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

*oder*

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

#### **IX. Urlaub**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren ..... Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

Der Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres (*oder*: mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31. März des Folgejahres) auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

#### **X. Krankheit**

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

#### **XI. Fortbildungen**

Ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen besteht nicht.

#### **XII. Betriebliche Altersversorgung**

Die betriebliche Altersversorgung wird durchgeführt von.....

Alternativ:

Es besteht kein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

#### **XIII. Ausschluss von § 616 BGB**

Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bei einer vorübergehenden Verhinderung im Sinne des § 616 BGB besteht nicht. Die Anwendbarkeit der Norm wird ausgeschlossen.

#### **XIV. Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach Ausscheiden Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung nicht dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall hat der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Angelegenheiten einzuholen

*Anmerkung: Das am 26. April 2019 in Kraft getretene Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) verlangt zudem aktive, objektiv feststellbare Schutzmaßnahmen seitens der Arbeitgeber; es kann daher empfehlenswert sein, die wesentlichen, von solchen Geheimhaltungsmaßnahmen betroffenen Informationen (abstrakt) zu beschreiben: „Als Geschäftsgeheimnisse geheim zu halten sind insbesondere...“*

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen.

#### **XV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Der Rücktritt vom Arbeitsvertrag oder seine Kündigung vor Aufnahme der Tätigkeit sind ausgeschlossen.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag bedarf für ihre Wirksamkeit der Schriftform, die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Nach Ablauf der Probezeit finden die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) Anwendung.

Danach kann ein Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Die Kündigungsfristen für Arbeitgeber verlängern sich bei längerem Bestehen des Arbeitsverhältnisses wie folgt:

1. Nach zwei Jahren auf einen Monat zum Monatsende,
2. nach fünf Jahren auf zwei Monate zum Monatsende,
3. nach acht Jahren auf drei Monate zum Monatsende,
4. nach zehn Jahren auf vier Monate zum Monatsende,
5. nach zwölf Jahren auf fünf Monate zum Monatsende,
6. nach 15 Jahren auf sechs Monate zum Monatsende,
7. nach 20 Jahren auf sieben Monate zum Monatsende.

Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller 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 spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

**XVI. Kündigungsschutzklage**

Möchte ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial nicht gerechtfertigt oder aus anderen Gründen unwirksam 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.

**XVII. Vertragsstrafe**

Nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nicht oder verspätet auf, verweigert er vorübergehend unberechtigt die Arbeit, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist unberechtigt auf oder wird der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, so hat der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen. Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach vorstehendem Paragraph 4 zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe beträgt höchstens eine Bruttomonatsvergütung.

Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

**XVIII. Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen**

Auf das Arbeitsverhältnis finden nachfolgend aufgelistete Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen Anwendung:

.....

**XIX. Verfall-/Ausschlussfristen**

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem



Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder Gesundheit, aus vorsätzlicher Vertragsverletzung und vorsätzlicher unerlaubter Handlung. Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

**XX. Zusätzliche Vereinbarungen**

.....  
.....

**XXI. Vertragsänderungen und Nebenabreden**

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 entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.

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

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

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift Arbeitgeber

.....  
Unterschrift Arbeitnehmer



Anhang:

**Hessische Industrie- und Handelskammern**

Industrie- und Handelskammer

**Darmstadt**

Rheinstraße 89

64295 Darmstadt

Telefon: 0 61 51 / 8 71 - 0

Internet: <https://www.darmstadt.ihk.de>

E-Mail: [info@darmstadt.ihk.de](mailto:info@darmstadt.ihk.de)

Industrie- und Handelskammer

**Frankfurt am Main**

Börsenplatz 4

60313 Frankfurt

Telefon: 0 69 / 21 97 - 0

Internet: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/>

E-Mail: [info@frankfurt-main.ihk.de](mailto:info@frankfurt-main.ihk.de)

Industrie- und Handelskammer

**Gießen-Friedberg**

Lonystraße 7

35390 **Gießen**

Telefon: 06 41 / 79 54 - 0

Internet: <https://www.giessen-friedberg.ihk.de>

E-Mail: [zentrale@giessen-friedberg.ihk.de](mailto:zentrale@giessen-friedberg.ihk.de)

Industrie- und Handelskammer

**Gießen-Friedberg**

Goetheplatz 3

61169 **Friedberg** (Hessen)

Telefon: 0 60 31 / 6 09 - 0

Internet: <https://www.giessen-friedberg.ihk.de>

E-Mail: [zentrale@giessen-friedberg.ihk.de](mailto:zentrale@giessen-friedberg.ihk.de)

Industrie- und Handelskammer

**Lahn-Dill**

Am Nebelsberg 1

35685 **Dillenburg**

Telefon: 0 27 71 / 8 42 - 0

Internet: <https://www.ihk-lahndill.de>

E-Mail: [info@lahndill.ihk.de](mailto:info@lahndill.ihk.de)

Friedenstraße 2

35578 **Wetzlar**

Telefon: 0 64 41 / 94 48 - 0

Internet: <https://www.ihk-lahndill.de>

E-Mail: [info@lahndill.ihk.de](mailto:info@lahndill.ihk.de)

Industrie- und Handelskammer

**Limburg**

Walderdorffstraße 7

65549 Limburg a. d. Lahn

Telefon: 0 64 31 / 2 10 - 0

Internet: <https://www.ihk-limburg.de>

E-Mail: [info@limburg.ihk.de](mailto:info@limburg.ihk.de)

Industrie- und Handelskammer

**Fulda**

Heinrichstraße 8

36037 Fulda

Telefon: 06 61 / 2 84 - 0

Internet: <https://www.ihk-fulda.de>

E-Mail: [info@fulda.ihk.de](mailto:info@fulda.ihk.de)

Industrie- und Handelskammer

**Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern**

Am Pedro-Jung-Park 14

63450 Hanau

Telefon: 0 61 81 / 92 90 - 0

Internet: <https://www.ihk-hanau.de/>

E-Mail: [info@hanau.ihk.de](mailto:info@hanau.ihk.de)

Industrie- und Handelskammer

**Kassel-Marburg**

Kurfürstenstraße 9

34117 Kassel

Telefon: 05 61 / 78 91 - 0

Telefax: 05 61 / 78 91 - 2 90

Internet: <https://www.ihk-kassel.de>

E-Mail: [info@kassel.ihk.de](mailto:info@kassel.ihk.de)

Industrie- und Handelskammer

**Offenbach am Main**

Frankfurter Str. 90

63067 Offenbach

Telefon: 0 69 / 82 07 - 0

Internet: <https://www.offenbach.ihk.de>

E-Mail: [service@offenbach.ihk.de](mailto:service@offenbach.ihk.de)

Industrie- und Handelskammer

**Wiesbaden**

Wilhelmstraße 24 – 26

65183 Wiesbaden

Telefon: 06 11 / 15 00 - 0

Internet: <https://www.ihk-wiesbaden.de>

E-Mail: [info@wiesbaden.ihk.de](mailto:info@wiesbaden.ihk.de)