IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim

Muster eines

Arbeitsvertrages für geringfügig entlohnte Beschäftigte

Stand: Januar 2025

Vorwort

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

Bei vertragsrechtlichen Einzelfragen sollte jedoch grundsätzlich fachkundiger Rat bei 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.

Ist in diesem Muster von Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Rede, sind Personen jeden Geschlechts gemeint. Die Verwendung von nur einer Geschlechtsform ist lediglich der besseren Lesbarkeit der Formulierungen geschuldet.

Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

Zwischen

.....
(Name und Adresse des Arbeitgebers) - nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -
.....
vertreten durch

und

.....
- nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt -
.....
wohnhaft

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am ..... .

§ 2 Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate *(oder kürzer)* 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 kürzer*) **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).**

(Diese Textpassage muss nach der Rspr. des Bundesarbeitsgerichts drucktechnisch besonders hervorgehoben werden und sollte die Überschrift „Befristetes Probearbeitsverhältnis“ erhalten.)

§ 3 Tätigkeit und Ort

(1) Der Arbeitnehmer wird am Arbeitsort ……. als ..... eingestellt und insbesondere mit folgenden Tätigkeiten beschäftigt:
.....

.....
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.

(2) 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.

(3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, nach billigem Ermessen einen anderen Arbeitsort zuzuweisen.

§ 4 Arbeitsvergütung

(1) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von ..... Euro / einen Stundenlohn von zurzeit ..... Euro brutto. Diese Vergütung ist zum Ende des jeweiligen Kalendermonats fällig und wird – wie sämtliche folgenden Gehaltsbestandteile – bargeldlos an ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.

(2) 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.

(3) Weitere Gehaltsbestandteile sind:

……

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

§ 5 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt zurzeit …... Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung, die im Ermessen des Arbeitgebers liegt *oder* … werden nach Absprache mit dem Arbeitnehmer festgelegt.

(2) Derzeit verteilt sich die wöchentliche Arbeitszeit wie folgt:
……..

Anmerkung: Bei Schichtarbeit sind sämtliche Einteilungsmöglichkeiten aufzulisten: Schichtsystem, Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen.

(3) 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. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

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

(5) Der Arbeitgeber führt für den Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto.

§ 6 Weitere Beschäftigungen

(1) Der Arbeitnehmer versichert, derzeit keine weiteren Beschäftigungen auszuüben.

Alternativ:
Der Arbeitnehmer übt derzeit folgende weiteren Beschäftigungen aus:

Arbeitgeber: ….....

Datum der Arbeitsaufnahme: .....

Entgelt pro Monat: …….....

Bei Zusammenrechnung aller geringfügigen Beschäftigungen einschließlich dieser beträgt das Arbeitsentgelt nicht mehr als 556 Euro (Stand: Januar 2025) monatlich.

(2) Vor Aufnahme jeder weiteren entgeltlichen Tätigkeit oder deren Änderung ist der Arbeitgeber über Arbeitszeit, -entgelt und -geber 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 aufgrund wahrheitswidriger Angaben des Arbeitnehmers über das Bestehen weiterer (geringfügiger) Beschäftigungen entstehen.

§ 7 Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

(1) Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich jederzeit durch Erklärung in Textform 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.

(2) Die Befreiung hat für den Arbeitnehmer zur Folge, dass sein Eigenanteil von derzeit 3,6 % (Stand: Januar 2025) 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.

§ 8 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.

§ 9 Urlaub

(1) 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.

(2) Der vertragliche 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. Im Ein- und Austrittsjahr erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des vertraglichen Zusatzurlaubs.

(3) Für den vertraglichen Zusatzurlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres (*oder* mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. 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.

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

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

§ 10 Krankheit

(1) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

(2) 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.

(3) Die Vorlagepflicht gilt nicht für Arbeitnehmer, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind, wenn der behandelnde Arzt die Bescheinigung per eAU an die gesetzliche Krankenversicherung weiterleitet. Diese Arbeitnehmer sind verpflichtet, zu den genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung ausstellen zu lassen.

(4) Die Nachweispflichten gelten auch nach Ablauf der sechs Wochen Entgeltfortzahlung.

(5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

§ 11 Fortbildungen

Ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen besteht nicht.

Alternativ:
Der Arbeitgeber stellt zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses folgende Fortbildungen bereit:

……..

Der Umfang der Fortbildung wird in einer gesonderten Vereinbarung geregelt.

§ 12 Betriebliche Altersversorgung

Ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung besteht nicht. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

Alternativ:
Der Arbeitgeber hat eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zugesagt.

Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers sind:

……

……

……

§ 13 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.

§ 14 Verschwiegenheitspflicht und Vertragsstrafe

(1) 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.

(2) 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.

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

§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

(3) Nach Ablauf der Probezeit finden die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) Anwendung. Danach kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

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

Nach 2 Jahren auf einen Monat zum Monatsende,
nach 5 Jahren auf zwei Monate zum Monatsende,
nach 8 Jahren auf drei Monate zum Monatsende,
nach 10 Jahren auf vier Monate zum Monatsende,
nach 12 Jahren auf fünf Monate zum Monatsende,
nach 15 Jahren auf sechs Monate zum Monatsende,
nach 20 Jahren auf sieben Monate zum Monatsende.

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

Alternative bei einem anwendbaren Tarifvertrag:
Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen des anwendbaren Tarifvertrags kündigen.

(5) 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.

(6) Jede Vertragspartei kann fristlos aus wichtigem Grund kündigen gem. § 626 BGB, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder zur vereinbarten Beendigung nicht zugemutet werden kann. Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung erfolgen.

(7) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat oder ihm ein Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen vollständiger Erwerbsminderung zugestellt wird.

§ 16 Kündigungsschutzklage

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss er gem. § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

§ 17 Vertragsstrafe

(1) 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 Vergütung nach § 4 dieses Vertrags 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.

(2) Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadenersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 18 Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden nachfolgend aufgelistete Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung:

……

……

§ 19 Verfall-/Ausschlussfristen

(1) 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. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, aus vorsätzlicher Vertragsverletzung und vorsätzlicher unerlaubter Handlung.

(2) Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch des Arbeitsnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

§ 20 Zusätzliche Vereinbarungen

.....

.....

§ 21 Vertragsänderungen und salvatorische Klausel

(1) Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrags einschließlich dieser Bestimmung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.

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

(3) 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