

Befristeter Arbeitsvertrag für geringfügig Beschäftigte (Arbeit auf Abruf)

gem. § 14 Abs. 2 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21.12.2000

Zwischen der Firma _____

_____ als Arbeitgeber

und

Herrn/Frau _____ geb. am _____

wohnhaft _____ Telefon _____

_____ als Arbeitnehmer

wird ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit dem Recht zum Abruf der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber abgeschlossen:

§ 1 Einstellung und allgemeine Pflichten

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom _____ bis _____ *)

als _____ eingestellt

in _____.

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Endtermin, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall im Betrieb zu erbringen. Der Arbeitgeber entscheidet darüber, wann und in welchem Umfang der Arbeitsanfall den Einsatz des Arbeitnehmers erforderlich macht. Der Arbeitnehmer kann seine Arbeitsleistung nur nach Abruf durch den Arbeitgeber erbringen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Verlangen des Arbeitgebers auch andere Arbeiten zu übernehmen/und bei Bedarf in einer anderen Abteilung des Betriebes/oder in einer anderen Niederlassung **) des Arbeitgebers tätig zu werden, es sei denn, dass dadurch für den Arbeitnehmer nachweisbare Beeinträchtigungen entstehen, durch die die Erfüllung der Verpflichtung unzumutbar wird.

Der Arbeitnehmer hat die Interessen des Betriebes zu wahren und über Geschäftsvorgänge gegenüber jedermann verschwiegen zu sein.

Eine Nebenbeschäftigung, die sich auf die Arbeitsleistung oder –fähigkeit des Arbeitnehmers nachteilig auswirken kann, ist nur mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Die Zustimmung ist widerruflich.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich weiter, alle ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Wunsch des Arbeitgebers Berufskleidung zu tragen.

Bei Abwesenheit wegen Urlaubs, Krankheit, bei Umzug o. ä. hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich die geänderte Adresse schriftlich mitzuteilen.

§ 2 Erklärung zur geringfügigen Beschäftigung

Die Parteien haben ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vereinbart.

Sollte sich das Stundenentgelt erhöhen mit der Folge, dass mit Rücksicht auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die Voraussetzungen für ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis nicht mehr gegeben sind, wird vereinbart, dass dann das Arbeitsverhältnis wechseln soll in eine Gleitzonenbeschäftigung im Sinne des § 20 Abs. 2 SGB IV, es sei denn, die Arbeitsvertragsparteien treffen eine abweichende Regelung.

*) Die Befristung des Arbeitsvertrages ist bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig. Bis zur Gesamtdauer von 2 Jahren ist die höchstens 3-malige Verlängerung des kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

**) Ggf. ganz oder einzelne Alternativen streichen, z. B. wenn nur Einsatz in einer bestimmten Filiale vereinbart werden soll.

§ 3 Probezeit

Die ersten _____ *) Wochen/Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis vorzeitig nach Maßgabe des § 4 beendet werden.

§ 4 Kündigung

Eine fristgerechte Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit und vor Beendigung durch Fristablauf ist möglich.

Für den Fall vorzeitiger Beendigung vor Fristablauf gilt:

Wird das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt, beträgt die Kündigungsfrist für beide Seiten vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats (§ 622 Abs. 1 BGB).

Eine Kündigung vor Dienstantritt ist unzulässig.

Eine verspätet zugegangene Kündigung gilt als Kündigung zum nächstzulässigen Zeitpunkt. Die Berechnung erfolgt gem. § 622 BGB.

Die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages ist – auch während der Probezeit – aus wichtigem Grund möglich. Ist eine fristlose Kündigung unwirksam, so gilt sie als fristgemäße Kündigung zum nächstzulässigen Zeitpunkt (Berechnung gem. § 622 BGB).

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so 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 (§ 4 Abs. 1 KSchG). Im Falle einer Änderungskündigung ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt, so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrates beifügen. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichtes erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, während der Kündigungsfrist auf Verlangen des Arbeitgebers unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung von Urlaubs- und Mehrarbeitsansprüchen freigestellt zu werden. Einer besonderen Beantragung und Genehmigung der Urlaubsnahme bzw. Freistellung wegen Mehrarbeitsansprüchen bedarf es in diesem Fall nicht.

Beendigungen von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 5 Beendigung ohne Kündigung

Sollte das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergehen, endet dieses ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Altersgrenze für eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat oder in dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer eine Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund, tatsächlich bezieht. Das Arbeitsverhältnis endet ebenfalls ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung zugeht. Die vorstehenden Sätze berühren nicht das Recht zur ordentlichen Kündigung.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, einen Rentenbescheid unverzüglich nach Zugang dem Arbeitgeber vorzulegen.

§ 6 Arbeitszeit, Ruhepausen

Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall. Die Erbringung der Arbeitsleistung erfolgt auf Abruf des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber entscheidet darüber, wann und in welchem Umfang der Arbeitsanfall den Einsatz des Arbeitnehmers erforderlich macht. Der Arbeitnehmer kann seine Arbeitsleistung nur nach Abruf durch den Arbeitgeber erbringen.

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt mindestens _____ Stunden. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Abruf des Arbeitgebers mindestens _____ Stunden wöchentlich zu arbeiten. Der Arbeitgeber darf maximal bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf die erhöhte Arbeitszeit entsteht auch nach mehrmaligem Abruf nicht. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Ableistung von Überstunden gem. nachstehender Regelung bleibt im Übrigen unberührt.

Der Arbeitgeber bestimmt Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und an welchen Tagen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Er wird dem Arbeitnehmer seinen Arbeitseinsatz, d. h. dessen Beginn und voraussichtliche Dauer, jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilen. Die Bestimmung des Arbeitseinsatzes kann telefonisch, mündlich oder in anderer geeigneter Weise erfolgen. Der Arbeitgeber bestimmt die Lage der Pausen.

*) Maximal ist eine Probezeit von 6 Monaten zulässig. Insgesamt muss die Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer des Vertrages stehen.

Ruft der Arbeitgeber die Arbeitsleistung ab, beträgt die Einsatzdauer jeweils mindestens drei aufeinander folgende Stunden. Im Übrigen liegt die Verteilung der Arbeitszeit im freien Ermessen des Arbeitgebers.

§ 7 Überstunden/Mehrarbeit/Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Überstunden, Mehrarbeit sowie Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere unter Berücksichtigung der Vorschriften zur werktäglichen Arbeitszeit und zu arbeitsfreien Zeiten (§§ 3 - 8 ArbZG) sowie zur Sonn- und Feiertagsruhe (§§ 9 -13 ArbZG) des Arbeitszeitgesetzes, zu leisten, wenn die Belange des Betriebes dies erfordern.

Ansprüche aus der Leistung von Mehrarbeit/Überstunden sowie Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit bestehen nur, soweit sie arbeitgeberseitig angeordnet oder nachträglich genehmigt worden sind. Das gilt auch für Arbeitszeit, die von teilzeitbeschäftigten Personen über die in § 5 vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet wird.

Über Beginn und Ende der Überstunden hat der Arbeitnehmer tägliche Aufzeichnungen zu machen und diese spätestens am folgenden Tag vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten gegenzeichnen zu lassen.

Die Vergütung für Überstunden/Mehrarbeit bemisst sich nach dem Brutto-Entgelt jeweils umgerechnet auf die konkret geleisteten Überstunden/Mehrarbeit im betriebsüblichen Entgeltzahlungszeitraum. Im Falle der Nachtarbeit hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren (§ 6 Abs. 5 ArbZG).

§ 8 Entgeltregelung

Das Entgelt beträgt: _____ brutto pro Stunde.

Die Pauschalsteuer in Höhe von 2 % trägt der Arbeitnehmer.

Folgende zusätzliche Entgeltbestandteile werden geleistet: _____

Etwaige variable Vergütungen (z. B. Prämien) sowie sonstige Firmenleistungen (z. B. Fahrtkostenerstattung) sind freiwillige Leistungen, auf die auch im Falle wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch besteht.

Die Gesamtbezüge werden nachträglich am _____ bargeldlos gezahlt. Vorschüsse sind Abschlagszahlungen auf das Gehalt. Der Arbeitnehmer ist mit einer elektronischen Entgeltabrechnung einverstanden.

§ 9 Sonderzuwendung

Ein Anspruch auf Sonderzuwendungen besteht nicht. Etwaige Sonderzuwendungen sind freiwillige Leistungen des Arbeitgebers; ein Anspruch des Arbeitnehmers auf solche Leistungen oder auf eine bestimmte Höhe dieser Leistungen besteht auch im Falle wiederholter Gewährung nicht. Bei unterjährigem Ausscheiden sind etwaige Sonderzuwendungen, die zumindest auch Entgelt für geleistete Arbeit darstellen, anteilig für jeden vollen Monat des Nichtbestehens des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr in Höhe von 1/12 zurückzuzahlen.

Eine Sonderzahlung, die ausschließlich die Betriebstreue für die Zukunft honorieren soll, ist bei unterjährigem Ausscheiden wie folgt zurückzuzahlen:

- Eine etwaige Sonderzuwendung, die 150 € nicht überschreitet, ist nicht zurückzuzahlen.

Eine etwaige darüberhinausgehende Sonderzuwendung ist zurückzuzahlen,

- wenn der Arbeitnehmer bis zum 31.03. des Folgejahres ausscheidet und die Sonderzuwendung weniger als ein Bruttononatsentgelt beträgt;
- wenn der Arbeitnehmer bis zum 30.06. des Folgejahres ausscheidet und die Sonderzuwendung ein Bruttononatsentgelt oder mehr beträgt.

§ 10 Überzahlungen, Vorschüsse, Einredeverzicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle Verdienstabrechnungen unverzüglich zu prüfen und zu viel gezahlte Bezüge auf jeden Fall, und zwar unabhängig von ihrer Höhe, unaufgefordert zurückzuzahlen. Irrtümliche oder ohne Rechtsgrund geleistete Zahlungen des Arbeitgebers gelten als Entgeltvorschuss und sind zu erstatten bzw. können mit künftig fälligen Entgelt- oder sonstigen Vergütungszahlungen verrechnet werden. Am Ende des Arbeitsverhältnisses ist ein nicht ausgeglichener Vorschuss sofort zurückzuzahlen. Der Arbeitnehmer verzichtet in vorgenannten Fällen auf die Einrede, nicht mehr bereichert zu sein.

§ 11 Abtretungsverbot, Entgeltpfändungen

Der Arbeitnehmer darf sein ihm gegen den Arbeitgeber zustehendes Arbeitsentgelt nicht an Dritte abtreten, es sei denn, dass der Arbeitgeber durch ausdrückliche Erklärung zugestimmt hat.

Bei Entgeltpfändungen steht dem Arbeitgeber als Aufwendersersatz neben einer einmaligen Pauschale in Höhe von € _____ für jede durchgeführte Überweisung ein Betrag von € _____ zu.

§ 12 Urlaub

Der Arbeitnehmer erhält ausgehend von einer 6-Tage-Woche einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von 24 Werktagen sowie einen übergesetzlichen Urlaubsanspruch von _____ Werktagen, insgesamt _____ Werktagen.

Die Umrechnung des Urlaubsanspruches in Arbeitstage ausgehend von den wöchentlichen Arbeitstagen wird wie folgt vorgenommen:

(Urlaubsanspruch in Werktagen insgesamt geteilt durch 6) x tatsächlicher Wochenarbeitstage = konkreter Urlaub in Arbeitstagen.

1. Gesetzlicher Urlaub

Der gesetzliche Urlaub beträgt im Kalenderjahr *)

- 6 Arbeitstage/Woche = 24 Arbeitstage
- 5 Arbeitstage/Woche = 20 Arbeitstage
- 4 Arbeitstage/Woche = 16 Arbeitstage
- 3 Arbeitstage/Woche = 12 Arbeitstage
- 2 Arbeitstage/Woche = 8 Arbeitstage
- 1 Arbeitstag/Woche = 4 Arbeitstage

Es geltend die gesetzlichen Urlaubsregelungen, insbesondere das Bundesurlaubsgesetz.

Konnte gesetzlicher Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

2. Übergesetzlicher Urlaub

Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Erholungsurlaub von _____ Arbeitstagen. Für diesen zusätzlichen Urlaub gilt Folgendes:

- Im Laufe des Urlaubsjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/12 des Zusatzurlaubs.
- Der Zusatzurlaubsanspruch wird gewährt für jeden vollen Monat, den der Arbeitnehmer im Unternehmen tätig ist, wobei Tätigkeitszeiten gleichgestellt sind mit Zeiten mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung bzw. die Mutterschutzfristen gem. § 3 MuSchG. Der Zusatzurlaub wird gekürzt um 1/12 für jeden nicht vollen Tätigkeitsmonat im laufenden Kalenderjahr.
- Ein Anspruch auf nicht genommenen Urlaub entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund außerordentlicher Kündigung des Arbeitgebers oder verhaltensbedingter Arbeitgeberkündigung endet. Dies gilt ebenso bei vertragswidriger Kündigung des Arbeitnehmers (Kündigung unter Nichteinhaltung der Kündigungsfrist).
- Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Nicht genomener Zusatzurlaub erlischt grundsätzlich mit dem 31.12. des Urlaubsjahres.
- Eine Übertragung des Zusatzurlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Ein diesbezüglicher Antrag muss bis spätestens 30.11. des Kalenderjahres schriftlich gestellt und schriftlich genehmigt werden.
- Mit dem 31.03. des Folgejahres erlischt übertragener Zusatzurlaub.
- Eine Urlaubsabgeltung nicht genommenen Zusatzurlaubs ist ausgeschlossen.

3. Tilgungsvereinbarung

Nimmt der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr gewährten Erholungsurlaub, so handelt es sich dabei stets zunächst so lange um den gesetzlichen Urlaub gem. Ziffer 1., bis dieser für das jeweilige Kalenderjahr vollständig erfüllt ist. Erst, wenn der gesetzliche Urlaub des Arbeitnehmers im Kalenderjahr vollständig erfüllt ist, kann dem Arbeitnehmer der zusätzliche Urlaub gewährt und von ihm genommen werden, unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation ggf. auch im unmittelbaren Anschluss an den gesetzlichen Urlaub.

4. Allgemeine Urlaubsregelungen

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Der Urlaub dient der Erholung und Wiederherstellung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf Erwerbsarbeit nicht geleistet werden.

*) Zutreffendes ankreuzen

§ 13 Arbeitsverhinderung

Eine Arbeitsverhinderung, insbesondere durch Krankheit, ist dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer mitzuteilen.

Dauert eine zur Arbeitsunfähigkeit führende Erkrankung länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits ab dem ersten Tag zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies unverzüglich mitzuteilen und innerhalb von drei Werktagen eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dies gilt auch nach Ablauf der Lohnfortzahlung; die Kosten dieser ärztlichen Bescheinigung trägt der Arbeitnehmer.

Kommt der Arbeitnehmer der Aufforderung, diese Bescheinigung vorzulegen, binnen weiterer drei Werktage nicht nach, so gilt diese Fristversäumnis grundsätzlich als Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Stellt der Arbeitnehmer einen Antrag auf ein Kur- oder Heilverfahren, hat er dem Arbeitgeber unverzüglich davon Kenntnis zu geben. Wird das Kur- oder Heilverfahren bewilligt, sind dem Arbeitgeber unverzüglich eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen und der Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sich bei begründeten Zweifeln über Vorliegen, Art und Dauer der Arbeitsunfähigkeit auf Verlangen und Kosten des Arbeitgebers einer Untersuchung durch einen anderen als den behandelnden Arzt zu unterziehen.

§ 14 Freistellung

Mit Ausnahme der gesetzlich geregelten Fälle, z. B. Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertagsvergütung und Urlaubsentgelt bestehen für Zeiten von Arbeitsversäumnis jeglicher Art keine Vergütungsansprüche. § 616 BGB ist damit abbedungen.

§ 15 Abtretung von Schadensersatzansprüchen

Schadensersatzansprüche, die der Arbeitnehmer bei Unfall oder Krankheit wegen Verdienstausfall gegen Dritte erwirbt, werden hiermit an den Arbeitgeber in Höhe der Beträge abgetreten, die der Arbeitgeber aufgrund arbeitsrechtlicher Bestimmungen für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung der Schadensersatzansprüche erforderlichen Angaben (z. B. Unfallmitteilung, Schadensschilderung o. Ä.) zu machen und sich jeder Verfügung über diese Ansprüche zu enthalten.

§ 16 Vertragsstrafe

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Vertragsbruch (Nichteinhaltung der Kündigungsfrist) oder wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht antritt, ohne hierfür einen arbeitsrechtlich anerkannten Grund (z.B. Arbeitsunfähigkeit) zu haben, hat der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttoentgelts für 4 Wochen zu zahlen.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Vertragsbruch (Kündigung vor Dienstantritt, Nichtantritt des Arbeitsverhältnisses, Nichteinhaltung der Kündigungsfrist) vor oder innerhalb der vereinbarten Probezeit beträgt die Vertragsstrafe ein Bruttoentgelt für 2 Wochen.

Ein weitergehender Schaden kann zusätzlich geltend gemacht werden.

§ 17 Tarifverträge

Tarifverträge finden auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung.

§ 18 Personalfragebogen

Der zu diesem Arbeitsvertrag gehörende Personalfragebogen ist wesentliche Grundlage des Vertrages. Unrichtige Angaben berechtigen den Arbeitgeber zur Anfechtung oder fristlosen Kündigung des Vertrages bzw. verpflichten den Arbeitnehmer ggf. zum Schadensersatz.

§ 19 Fortbildung

Ein vertraglich vereinbarter Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht nicht. Etwaige Fortbildungsnotwendigkeiten werden individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.

§ 20
Minderjährige

Ist der Arbeitnehmer minderjährig, erteilen ihm hiermit seine gesetzlichen Vertreter die Ermächtigung zur Entgegennahme der ihm zustehenden Bezüge und einer evtl. Kündigung sowie zur Unterzeichnung von Ausgleichsquittungen u. ä.

§ 21
Datenschutz

Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass die seine Person betreffenden Daten bei dem Arbeitgeber oder dem von ihm Beauftragen im gesetzlich zulässigen Rahmen in die Datenverarbeitung im Sinne des § 1 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz einbezogen werden.

§ 22
Information zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich spätestens 3 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als 3 Monate, hat die Meldung innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts zu erfolgen.

§ 23
Verpflichtungen bei Vertragsbeendigung

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, beim Ausscheiden sämtliche betrieblichen Unterlagen zurückzugeben, die ihm während seiner Tätigkeit ausgehändigt wurden oder auf andere Weise zugänglich geworden sind. Dazu gehören auch selbstangefertigte Aufzeichnungen.

Er verpflichtet sich ferner, eine gegen allgemeine Wettbewerbsgrundsätze verstoßende Auswertung dieser Unterlagen oder Aufzeichnungen nach seinem Ausscheiden zu unterlassen.

§ 24
Betriebliche Altersvorsorge

Es besteht kein Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge.

Die betriebliche Altersvorsorge wird durchgeführt von:

(Name und Anschrift des Versorgungsträgers angeben)

Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

§ 25
Sonderbestimmungen

Es gelten weiter folgende Sonderbestimmungen (z. B. Betriebsvereinbarungen, Arbeitsanweisungen usw.):

§ 26
Vertragsänderungen und Gerichtsstand/Teilungültigkeit

Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

Für Streitigkeiten aus diesem Vertrag wird der Gerichtsstand _____ vereinbart, und zwar erstens für den Fall, dass der in Anspruch zu nehmende Vertragspartner nach Vertragsschluss seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort ins Ausland verlegt oder sein Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthaltsort im Zeitpunkt der Klageerhebung nicht bekannt ist sowie zweitens für den Fall, dass Ansprüche im gerichtlichen Mahnverfahren (§§ 688 ff. ZPO) geltend gemacht werden.

Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Im Übrigen wird die Wirksamkeit des Vertrages hierdurch nicht berührt.

§ 27
Verfallen von Ansprüchen

Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten seit Fälligkeit des Anspruches in Textform geltend zu machen, sonst sind sie verfallen.

Unter die Ausschlussfrist fallen nicht Ansprüche aus Haftung wegen Vorsatz bzw. Fälle, die durch zwingende gesetzliche Verbote oder Gebote geregelt sind.

Unter die Verfallklausel fallen nicht solche Ansprüche eines Arbeitgebers oder eines Arbeitnehmers gegen einen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, die auf eine strafbare Handlung oder eine unerlaubte Handlung im Sinne der §§ 823 ff BGB gestützt werden. Für diese Ansprüche gelten die gesetzlichen Vorschriften.

Unter die Ausschlussfrist fallen nicht Ansprüche des Arbeitnehmers, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind (z. B. AEntG, MiLoG, BetrVG, TVG).

Jeder Vertragspartner hat eine Ausfertigung des Vertrages erhalten.

_____, den _____

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer)

(bei Minderjährigen gesetzliche Vertreter)

Sozialversicherungspflicht

Die Parteien sind sich darüber einig, dass Grundlage des Arbeitsvertrages die Versicherungsfreiheit des Arbeitnehmers in allen Zweigen der Sozialversicherung ist. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, das Bestehen und die beabsichtigte Aufnahme jeder weiteren (auch selbständigen) Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Jede weitere (auch selbständige) Beschäftigung darf nur mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers ausgeübt werden. Die Zustimmung ist widerruflich.

Der Arbeitnehmer erklärt

- zurzeit keine weitere(n) Beschäftigung(en) auszuüben
- zurzeit folgende weitere Beschäftigung(en) auszuüben

bei Firma _____

beschäftigt seit _____

Wochenstundenzahl _____

monatliches Entgelt _____

- sollte er weitere Beschäftigungen aufnehmen, er den Arbeitgeber hierüber unverzüglich unterrichten wird.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er seiner Auskunftspflicht nicht nachkommt und deshalb der Arbeitgeber mit Sozialversicherungsbeträgen belastet wird, diese (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile) zu erstatten.

Jeder Vertragspartner hat eine Ausfertigung des Vertrages erhalten.

_____, den _____

(Arbeitnehmer)

(Arbeitgeber)

(bei Minderjährigen gesetzliche Vertreter)

Anlage 2 zum Arbeitsvertrag

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Abs. 1 b SGB VI

Arbeitnehmer

Name: _____

Vorname: _____

Rentenversicherungsnummer: _____

Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohnten Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Ich habe die Hinweise auf dem Merkblatt „Aufklärung über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen.

Mir ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine Rücknahme ist nicht möglich. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitnehmers)

Arbeitgeber

Name: _____

Betriebsnummer: _____

Der Befreiungsantrag ist am _____ bei mir eingegangen.

Die Befreiung wirkt ab _____

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers)

Hinweis für den Arbeitgeber:

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 4 a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Merkblatt zu Anlage 2

Merkblatt zur Aufklärung über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Allgemeines

Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (520-Euro) ausüben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich auf 3,6 Prozent des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbetrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnerten Beschäftigungen im gewerblichen Bereich) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,6 Prozent. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist.

Vorteile der vollen Beitragszahlung zur Rentenversicherung

Die Vorteile der Versicherungspflicht für den Arbeitnehmer ergeben sich aus dem Erwerb von Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird. Pflichtbeitragszeiten sind beispielsweise Voraussetzung für

- einen früheren Rentenbeginn,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben),
- den Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung,
- die Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung,
- den Anspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung und
- die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (z. B. die sogenannte Riester-Rente) für den Arbeitnehmer und gegebenenfalls sogar den Ehepartner.

Darüber hinaus wird das Arbeitsentgelt nicht nur anteilig, sondern in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Ist die Versicherungspflicht nicht gewollt, kann sich der Arbeitnehmer von ihr befreien lassen. Hierzu muss er seinem Arbeitgeber – möglichst mit dem beiliegenden Formular – schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünscht. Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle zeitlich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen gestellt werden. Über den Befreiungsantrag hat der Arbeitnehmer alle weiteren – auch zukünftige – Arbeitgeber zu informieren, bei denen er eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigung(en) bindend; sie kann nicht widerrufen werden.

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrages bei ihm meldet. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Konsequenzen aus der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, die die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen, verzichten freiwillig auf die oben genannten Vorteile. Durch die Befreiung zahlt lediglich der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Die Zahlung eines Eigenanteils durch den Arbeitnehmer entfällt hierbei. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer nur anteilig Monate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten erwirbt und auch das erzielte Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt wird.

Hinweis: Bevor sich ein Arbeitnehmer für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entscheidet, wird eine individuelle Beratung bezüglich der rentenrechtlichen Auswirkungen der Befreiung bei einer Auskunfts- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung empfohlen. Das Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung ist kostenlos unter der 0800 10004800 zu erreichen.