

## Vertrag über eine geringfügige Beschäftigung

zwischen

- nachfolgend Arbeitgeber genannt -

und

- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -

### § 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit/Probezeit

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab \_\_.\_\_.\_\_\_\_ bei dem Arbeitgeber eingestellt.

Die Einstellung erfolgt als Aushilfskraft.

### § 2 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_ Stunden/Woche.

Die zeitliche Verteilung und der Arbeitsbeginn orientieren sich an den betrieblichen Erfordernissen und werden jeweils am Ende einer Woche für die nächste Woche festgelegt.

### § 3 Vergütung

1.  
Für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein Monats**bruttogehalt** in Höhe von ..... € (maximal 450 €).

*(Hinweis: Der Mindestlohn darf nicht unterschritten werden)*

Dieses Gehalt wird jeweils zum Ende eines Kalendermonats auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.

2.  
Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er automatisch in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erlangt, es sei denn, dass er sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt.

In diesem Fall wird für ihn auch nichts bei der gesetzlichen Rentenversicherung eingezahlt. Der Arbeitnehmer kann daher sich auf Wunsch jederzeit von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Der Arbeitnehmer erklärt sich dazu jetzt wie folgt: **[Entsprechendes bitte ankreuzen]**

Ich wünsche die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht und werde den Antrag dem Arbeitgeber überreichen.

Ich wünsche die Beitragszahlung an den Rentenversicherungsträger.

3.

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Sonderzahlungen (Gratifikationen, Prämien, 13. Gehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld usw.) besteht nicht. Sollte der Arbeitgeber dennoch eine solche Zahlung leisten, so geschieht dies freiwillig und ohne rechtliche Verpflichtung für die Zukunft. Das gilt auch bei mehrfacher Zahlung.

#### **§ 4 Urlaub**

1.

Der Urlaub richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz.

Der Arbeitnehmer erhält gemäß § 3 BUrlG kalenderjährlich Urlaub in Höhe von **20 Arbeitstagen bei einer 5 Tage-Woche**.

Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Dringende betriebliche Gründe gehen vor.

2.

Scheidet der Arbeitnehmer nach Erfüllung der gesetzlichen Wartezeit von 6 Monaten aus dem Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres aus, so hat er Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubes für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, mindestens jedoch den gesetzlichen Mindesturlaub.

Für die kalendarische Festlegung des Urlaubs bedarf es der Zustimmung des Arbeitgebers.

#### **§ 5 Weitere Beschäftigungen**

Im Hinblick auf die Vereinbarung der Tätigkeit als geringfügige Beschäftigung erklärt der Arbeitnehmer ausdrücklich, dass er derzeit in keinem weiteren geringfügigen Beschäftigungsverhältnis steht bzw. dass bei mehreren bestehenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen die Zusammenrechnung insgesamt nicht zur Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze von 450 €.

Der Arbeitnehmer informiert den Arbeitgeber unverzüglich schriftlich, sobald er beabsichtigt, ein solches geringfügiges Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen.

Unterlässt der Arbeitnehmer die vorgenannten Angaben und wird der Arbeitgeber deshalb von Sozialversicherungsträgern oder anderweitig in Anspruch genommen, so steht dem Arbeitgeber

für diese Ansprüche im Innenverhältnis gegenüber dem Arbeitnehmer vollständig, also ohne zeitliche oder sonstige Einschränkung, ein Ausgleichsanspruch zu.

## **§ 6 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bei dem Arbeitgeber bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren. Er weiß, dass die Verletzung der Pflicht nach § 203 StGB strafbewehrt sein kann.

## **§ 7 Beendigung/Kündigungsfristen**

Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

Die Kündigungsfristen richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

## **§ 8 Ausschlussklausel**

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

Diese Ausschlussregelung gilt nicht für die Haftung aus einer Pflichtverletzung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie für eine Haftung für sonstige Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Pflichtverletzung beruht.

## **§ 9 Schlussbestimmungen**

Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

Dieses Schriftformerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden.

Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Ort, den

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
- Arbeitnehmer -

\_\_\_\_\_  
- Arbeitgeber -