

# Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

(Bei Anwendung des Musters ist zu prüfen, welche Vertragsbestimmungen übernommen werden wollen. Gegebenenfalls sind Anpassungen und Ergänzungen zu empfehlen.)

Zwischen

Herrn/Frau \_\_\_\_\_, Anschrift: \_\_\_\_\_  
- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und

Herrn/Frau \_\_\_\_\_, Anschrift: \_\_\_\_\_  
- nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt -

wird nachfolgender

## Arbeitsvertrag

geschlossen:

### § 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_.

### § 2 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird als \_\_\_\_\_ eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

---

---

---

(2) Der Arbeitgeber kann den dem Arbeitnehmer zugewiesenen Aufgabenbereich je nach den Erfordernissen ergänzen oder auch ändern. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Vergütung nach Maßgabe des § 4 dieses Vertrages bleibt hiervon unberührt.

### § 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Wochenstunden an \_\_\_\_\_ Tagen zu je \_\_\_\_\_ Stunden, und zwar jeweils am \_\_\_\_\_, am \_\_\_\_\_ und am \_\_\_\_\_.

#### § 4 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Vergütung/einen Stundenlohn von \_\_\_\_\_ Euro.
- (2) Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto überwiesen.

Geldinstitut: \_\_\_\_\_

IBAN/ Konto-Nr.: \_\_\_\_\_ BIC/ Bankleitzahl: \_\_\_\_\_

- (3) Mit dem Gehalt sind sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers auf Überstunden bzw. Mehrarbeit bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit abgegolten. Eine Vergütung solcher Zeiten findet im Übrigen nur statt, wenn dies im Einzelfall vom Arbeitgeber schriftlich zugesagt worden ist.

#### § 5 Sonderzuwendungen

- (1) Der Arbeitgeber zahlt folgende Sonderzuwendungen (z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) in den Monaten \_\_\_\_\_ in Höhe von \_\_\_\_\_ Euro.
- (2) Die Gewährung von Sonderzuwendungen durch den Arbeitgeber erfolgt freiwillig. Auch die wiederholte vorbehaltlose Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungsgewährung für die Zukunft. Ein Anspruch auf Zuwendungen besteht nicht für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht und kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Dies gilt insbesondere für Elternzeit, Wehr- und Zivildienst und unbezahlte Freistellung. Voraussetzung für die Gewährung einer Gratifikation ist stets, dass das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag weder beendet noch gekündigt ist.

#### § 6 Erholungsurlaub<sup>1)</sup>

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von \_\_\_\_\_ Arbeitstagen. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs richten sich nach den betrieblichen Notwendigkeiten und Möglichkeiten unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers.
- (2) Im Übrigen gelten ergänzend die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

<sup>1)</sup> Als Werktage gelten die Tage Montag bis Samstag. Bei Teilzeitarbeitnehmern, die nur einzelne Tage in der Woche arbeiten, werden die arbeitsfreien Tage bei der Feststellung des Urlaubsanspruchs mitgerechnet. Nimmt der Teilzeitarbeitnehmer nur einzelne Tage als Urlaub, wird der Urlaubsanspruch im gleichen Umfange gekürzt, wie die Arbeitszeit des Teilzeitarbeitnehmers gegenüber der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft vermindert ist.

Beispiel: 
$$\frac{2 \text{ (individuelle Arbeitstage pro Woche)} \times 24 \text{ (Urlaubsanspruch in Werktagen)}}{6 \text{ (übliche Arbeitstage; Montag bis Samstag)}} = 8 \text{ Urlaubstage}$$

## **§ 7 Arbeitsverhinderung**

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich - noch vor Dienstbeginn - dem Arbeitgeber unter Benennung der voraussichtlichen Verhinderungsdauer, ggf. telefonisch, mitzuteilen.
- (2) Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch vor Ablauf des dritten Kalendertages, dem Arbeitgeber eine ärztlich erstellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Krankheit ergibt. Dauert die Krankheit länger an als in der ärztlich erstellten Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer gleichfalls zur unverzüglichen Mitteilung und Vorlage einer weiteren Bescheinigung verpflichtet.
- (3) Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.
- (4) Der Arbeitgeber zahlt im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit für sechs Wochen das regelmäßige Arbeitsentgelt weiter (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall).
- (5) Im Übrigen gelten für den Krankheitsfall die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen.

## **§ 8 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer hat über alle Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit im Privathaushalt bekannt geworden sind oder werden auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren.

## **§ 9 Weitere Beschäftigungen**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig von der Höhe des Verdienstes oder deren zeitlichem Umfang.

## **§ 10 Kündigungsfristen**

- (1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit eingegangen. Die ersten \_\_\_\_\_ Monate, also die Zeit bis zum \_\_\_\_\_, gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB) gekündigt werden.
- (2) Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.
- (3) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.
- (4) Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- (5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung auf Resturlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen.

## § 11 Verfallklausel

- (1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind von beiden Vertragsparteien innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit der jeweils anderen Vertragspartei schriftlich gegenüber geltend zu machen. Erfolgt diese Geltendmachung nicht, gelten die Ansprüche als verfallen.
- (2) Werden die nach Abs. (1) rechtzeitig geltend gemachten Ansprüche von der Gegenseite abgelehnt oder erklärt sich die Gegenseite nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich anhängig gemacht wird.

## § 12 Vertragsänderungen

- (1) Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen worden. Änderungen und/oder Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für ein Abweichen vom Schriftformerfordernis selbst.
- (2) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung werden die Parteien eine solche Bestimmung treffen, die dem mit der unwirksamen Bestimmung beabsichtigten Zweck am nächsten kommt. Dies gilt auch für die Ausfüllung eventueller Vertragslücken.

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

\_\_\_\_\_  
(Arbeitgeber)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Arbeitnehmers bzw.  
bei Minderjährigen Unterschrift des  
gesetzlichen Vertreters)