Zwischen

der/dem      , vertreten durch

- nachfolgend Arbeitgeber genannt -

und

- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -

wird folgender

**Arbeitsvertrag über eine geringfügige Beschäftigung**

geschlossen:

**§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Art der Tätigkeit**

(1) Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab dem       als       eingestellt.

Zum Aufgabenbereich des Arbeitnehmers gehören insbesondere folgende Aufgaben:      .

(2) Arbeitsort ist      .

(3) Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse des Arbeitgebers liegenden, gleichwertigen Tätigkeit zu betrauen, soweit dies unter Berücksichtigung seiner Interessen zumutbar ist. ggf.

***ergänzend***

Der Vorbehalt erstreckt sich auch auf eine vorübergehende oder dauerhafte Beschäftigung in einer anderen Zweigniederlassung des Arbeitgebers.

**§ 2 Arbeitszeit**

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung der Ruhepausen       Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden vom Arbeitgeber nach den betrieblichen Erfordernissen festgelegt.

***oder***

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung der Ruhepausen       Stunden. Die Arbeitszeit beginnt täglich um       Uhr und endet Montag bis Donnerstag um       Uhr und Freitag um       Uhr, wobei folgende Pausenzeiten gelten:      . Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Lage der Arbeitszeit dauerhaft oder im Einzelfall nach billigem Ermessen abweichend anzuordnen.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Bedarf auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden innerhalb der gesetzlich zulässigen Grenzen zu leisten.

***oder (Abrufarbeit)***

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung der Ruhepausen       Stunden. Dabei beträgt die tägliche Arbeitszeit an den Einsatztagen jeweils mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Aufforderung des Arbeitgebers bis zu       Stunden pro Woche zusätzlich zu arbeiten.

(2) Der Arbeitgeber teilt dem Arbeitnehmer spätestens bis Mittwoch jeder Woche die Arbeitszeitdauer für die Folgewoche und die Zeiteinteilung mit. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer bis Mittwoch keine Mitteilung über die Arbeitszeitdauer für die Folgewoche und die Zeiteinteilung erhalten hat, gilt die Arbeitszeitdauer und Zeiteinteilung für die aktuelle Arbeitswoche auch in der Folgewoche.

**§ 3 Vergütung**

(1) Die Parteien sind sich darüber einig, dass es sich bei dem Arbeitsverhältnis um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung i.S.d. § 8 SGB IV handelt und die hierzu jeweils geltenden gesetzlichen Grenzen zu beachten sind.

(2) Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von EUR       brutto monatlich. Die Vergütung ist jeweils am 5. Bankarbeitstag des folgenden Kalendermonats fällig und wird dem Arbeitnehmer unbar auf ein dem Arbeitgeber zu benennendes Girokonto überwiesen.

***oder***

(2) Der Arbeitnehmer erhält eine Stundenvergütung in Höhe von EUR       brutto. Die Vergütung ist jeweils am 5. Bankarbeitstag des folgenden Kalendermonats fällig und wird dem Arbeitnehmer unbar auf ein dem Arbeitgeber zu benennendes Girokonto überwiesen.

(3) Geleistete Überstunden werden auf Grundlage der vereinbarten Stundenvergütung ausbezahlt.

(4) Die Gewährung von Sonderzuwendungen durch den Arbeitgeber (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt, Bonus, etc.) erfolgt stets freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten - vorbehaltslosen - Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet werden soll.

**§ 4 Mitteilungspflicht**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Änderung der steuerlichen bzw. versicherungsrechtlichen Verhältnisse, insbesondere die Aufnahme weiterer Beschäftigungen, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen oder deren Änderung zu einer umfassenden Sozialversicherungspflicht auch dieses Beschäftigungsverhältnisses führen kann. Verstößt der Arbeitnehmer gegen diese Mitteilungspflicht, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber eventuelle Schäden zu ersetzen.

**§ 5 Arbeitsverhinderung, Informationspflicht**

Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder aus sonstigen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er den Arbeitgeber hierüber unverzüglich, soweit möglich spätestens bis zum jeweiligen Arbeitsbeginn, zumindest telefonisch zu informieren und dabei die Gründe der Verhinderung anzugeben.

**ggf. ergänzend**

Bei anstehenden Terminsachen oder besonders dringlich zu erledigende Arbeiten hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf diese hinzuweisen.

**§ 6 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Fortsetzungserkrankung**

(1) Dauert eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit 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.

***oder***

(1) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Arbeitnehmer ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich, spätestens jedoch am Arbeitstag nach Ablauf der ursprünglichen Bescheinigung, eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Die Mitteilungsverpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber nach § 5 gilt entsprechend.

(3) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

**§ 7 Erholungsurlaub**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Erholungsurlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen.

***oder***

(1) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt insgesamt       Arbeitstage im Kalenderjahr, bezogen auf eine      -Tage-Woche.

(2) Über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährter, freiwillig Zusatzurlaub verfällt spätestens mit Ablauf des Kalenderjahres. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht nehmen kann, z.B. weil er bis zum Ablauf des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt ist.

**§ 8 Laufzeit, Probezeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

(2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(3) Nach Ablauf der Probezeit bestimmen sich die Kündigungsfristen nach § 622 BGB. Jede zwingende Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers.

(4) Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

(5) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

***ggf. ergänzend***

**§ 9 Verschwiegenheitspflicht / Rückgabe von Unterlagen**

(1) Der Arbeitnehmer hat über alle geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten des Arbeitgebers sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Arbeitnehmern, die nicht mit dem betreffenden Sachgebiet unmittelbar befasst sind, Stillschweigen zu bewahren, soweit diese nicht allgemein bekannt sind. Die Weitergabe von Unterlagen, gleich, ob auszugsweise oder vollständig, im Original, in Kopie oder auf Datenträgern, ist dem Arbeitnehmer untersagt. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung bezieht sich auch auf Angelegenheiten von Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern des Arbeitgebers. Die vorstehenden Verpflichtungen gelten auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unbefristet fort.

(2) Dem Arbeitnehmer ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unbefristet fort.

(3) Unterlagen, die der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit erhält oder erarbeitet, sind alleiniges Eigentum des Arbeitgebers. Sie dürfen nur für Zwecke dieses Arbeitsverhältnisses verwendet werden. Dem Arbeitnehmer ist es auch untersagt, Kopien zu fertigen oder Sicherungskopien auf eigenen Datenträgern vorzunehmen.

(4) Nach Aufforderung durch den Arbeitgeber, spätestens jedoch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber sämtliche den Arbeitgeber betreffende Unterlagen (z.B. Protokolle, Berichte, sonstige Korrespondenz, Angebote oder Aufträge, Notizen), sämtliche Datenträger und Daten sowie alle dem Arbeitnehmer dienstlich überlassenen Gegenstände unverzüglich zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nicht. Die Rückgabe hat am Sitz des Arbeitgebers zu erfolgen.

***ggf. ergänzend***

**§ 10 Vertragsstrafe**

(1) Der Arbeitnehmer hat eine Vertragsstrafe zu bezahlen, wenn er gegen die Verschwiegenheitspflicht nach § 9 verstößt.

(2) Die Vertragsstrafe beträgt für jeden einzelnen Fall der Zuwiderhandlung ein Bruttomonatsgehalt nach § 3 Abs. 2. Im Falle eines Dauerverstoßes ist die Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts nach § 3 Abs. 2 für jeden angefangenen Monat, in dem der Dauerverstoß anhält, zu entrichten.

(3) Die Verwirkung der Vertragsstrafe ist ausgeschlossen, soweit beim Arbeitnehmer kein Verschulden vorliegt.

(4) Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

**§ 11 Ausschlussfristen**

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.

***Evtl. ergänzend***

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 3 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

(2) Absatz 1 gilt auch für solche Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen.

(3) Absätze 1 und 2 gelten nicht bei

* vorsätzlicher Pflichtverletzung,
* Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Schädigers oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Schädigers beruhen,
* Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Schädigers oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Schädigers beruhen und
* für Ansprüche, soweit der Arbeitnehmer auf diese vertraglich nicht wirksam verzichten kann, insbesondere aus Betriebsvereinbarungen, bei Ansprüchen aus zwingend anwendbaren Tarifverträgen oder Ansprüchen auf zwingenden Mindestlohn, z.B. nach dem MiLoG, dem AEntG oder dem AÜG.

**§ 12 Personaldatenstammblatt, Befreiung von der Rentenversicherungspflicht**

(1) Das beigefügte Personaldatenstammblatt für geringfügig entlohnte Beschäftigte ist Bestandteil dieses Vertrages.

***ggf. ergänzend***

(2) Der Arbeitnehmer unterliegt im vorliegenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnis der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht. Er kann sich bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 6 Abs. 1 b SGB VI durch gesonderten Antrag (Anlage zum Stammdatenblatt) von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

(3) Soweit in diesem Vertrag und dem beigefügten Personaldatenstammblatt keine anderen Abmachungen getroffen werden, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

***ggf. ergänzend***

**§ 13 Öffnungsklausel**

Auf das Arbeitsverhältnis finden Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Einzelne Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis können auch nach Abschluss dieses Arbeitsvertrags durch eine Betriebsvereinbarung geändert werden. Vom Zeitpunkt der Änderung an gelten ausschließlich die jeweiligen Regelungen der Betriebsvereinbarung. Dies gilt auch dann, wenn die Regelungen in der Betriebsvereinbarung für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.

**§ 14 Schlussbestimmungen**

(1) Ergänzungen und Änderungen dieses Arbeitsvertrages einschließlich der Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses bedürfen der Schriftform, es sei denn, sie beruhen auf einer ausdrücklichen oder individuellen Vertragsabrede. Eine betriebliche Übung ist keine solche ausdrückliche bzw. individuelle Vertragsabrede. Auch wiederholte Leistungen oder Vergünstigungen ohne ausdrückliche oder individuelle Vertragsabrede begründen keinen Anspruch für die Zukunft.

(2) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und/oder seiner Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung wird durch eine wirksame ersetzt, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt.

     , den            , den

Arbeitgeber Arbeitnehmer