

Befristeter Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

Zwischen

- nachfolgend: Arbeitgeber -

und

- nachfolgend: Arbeitnehmer -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Befristung

(1) Der Arbeitnehmer wird vom _____ bis zum _____ als _____ eingestellt. Nach Ablauf der Frist endet das Arbeitsverhältnis automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(2) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Zeit können die Vertragspartner das Arbeitsverhältnis mit zweiwöchiger Frist kündigen.

(3) Das Arbeitsverhältnis kann während der Dauer der Befristung von beiden Parteien gekündigt werden. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB.

§ 2 Neueinstellung

Der Arbeitnehmer versichert ausdrücklich, dass er vor Abschluss dieses Vertrages zu keiner Zeit in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber gestanden hat. Er ist darüber unterrichtet, dass eine falsche Angabe hierüber den Arbeitgeber zur Anfechtung dieses Arbeitsvertrages nach § 123 BGB berechtigen kann.

§ 3 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Stunden wöchentlich.
- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen werden vom Arbeitgeber festgelegt.

§ 4 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Vergütung in Höhe von _____ EUR [*Hinweis: max. 400,00 EUR*].

§ 5 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf _____ Urlaubstage pro Kalenderjahr. Für diesen Urlaubsanspruch gelten die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 6 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.

§ 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann von den Parteien gemäß der gesetzlichen Vorschriften ordentlich gekündigt werden.
- (2) Die Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Die Anwendung der verlängerten Kündigungsfristen und Kündigungstermine gemäß § 622 Abs. 2 BGB wird für beide Vertragsparteien vereinbart.
- (3) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer, ist er bei Bestehen schutzwürdiger Interessen befugt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung seiner Bezüge und unter Anrechnung noch bestehender Urlaubsansprüche freizustellen. Als schutzwürdige Interessen gelten z.B. der begründete Verdacht des Verstoßes gegen die Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers, ansteckende Krankheiten und der begründete Verdacht einer strafbaren Handlung.

§ 8 Ende des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht hat oder in dem seine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit durch einen entsprechenden Rentenbescheid festgestellt wird. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleibt hiervon unberührt.

§ 9 Ausschlussfristen

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.

(2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.

(3) Die Ausschlussfristen der Absätze 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit und ebenfalls nicht bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen.

§ 10 Hinweis zur gesetzlichen Rentenversicherung

Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer darauf hin, dass dieser die Möglichkeit hat, auf seine Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI zu verzichten. Der Verzicht kann nur für die Zukunft erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen kann der Verzicht nur einheitlich erklärt werden.

§ 11 Weitere Beschäftigungen

(1) Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer darauf hin, dass mehrere Beschäftigungen unter Umständen zusammengerechnet werden. Wenn die Gesamtvergütung der verschiedenen Beschäftigungen den Betrag von 400,00 EUR überschreitet, können die einzelnen Arbeitsverhältnisse vollständig sozialversicherungspflichtig werden.

(2) Der Arbeitnehmer erklärt, dass er derzeit keine weiteren geringfügigen Beschäftigungen ausübt.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufnahme einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Verletzt der Arbeitnehmer diese

Pflicht, ist der dem Arbeitgeber zum Ersatz des aus er Pflichtverletzung entstehenden Schadens verpflichtet.

Ort, Datum

Ort, Datum

(Unterschrift des Arbeitgebers)

(Unterschrift des Arbeitnehmers)