**ARBEITSVERTRAG**

**für geringfügig Beschäftigte**

Zwischen

...................................................................................................................................................................

(nachfolgend Arbeitgeber genannt)

und

 ...................................................................................................................................................................

(nachfolgend Arbeitnehmerin genannt)

wohnhaft in:

 ..............................................................................................................................................................

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

**1. Tätigkeitsbeginn/*Tätigkeitsende bei Befristung***

Das Arbeitsverhältnis beginnt am: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ und wird unbefristet ausgestaltet.

*Oder (falls es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, Nichtzutreffendes bitte streichen):*

Das Arbeitsverhältnis beginnt am:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ und wird befristet ausgestaltet. Das befristete Arbeitsverhältnis endet, vorbehaltlich einer vorzeitigen Kündigung, spätestens mit Ablauf des \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Die ersten \_\_\_\_\_\_ Monate gelten als Probezeit.

**2. Tätigkeitsbereich und besondere Verpflichtungen**

a)Die Arbeitnehmerin wird vom Arbeitgeber als ................................................... beschäftigt. Sie kann jedoch auch für alle sonstigen Ar­beiten, die un­ter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse notwendig sind, eingesetzt werden.

 b) Der Arbeitnehmerin verpflichtet sich, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren, auch nach Ausscheiden aus der Firma.

 c) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind sämtliche betrieblichen Unterlagen sowie persönlichen Aufzeichnungen, die mit der Tätigkeit bei der Firma im Zusammenhang stehen, ohne Aufforderung dem Arbeitgeber zurückzugeben.

 d) Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, den Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl, Adresse, Mitteilung zu machen.

**3.** **Arbeitzeit**

 Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt ............ Wochenstunden. Die wöchentliche Arbeitszeit kann je nach den betrieblichen Erfordernissen im gegenseitigen Einvernehmen vorübergehend auf bis zu …….. Stunden erhöht werden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen.

**4. Arbeitsort**

 Der Einsatz beginnt am Betriebssitz/Niederlassung in ....................................... bzw. an der vom Arbeitgeber bekanntgegebenen Einsatzstelle.

**5. Vergütung**

Die Arbeitnehmerin erhält einen Stundenlohn in Höhe von brutto .................. € / eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von ............. € (max. 450,- € pro Monat/ab 01.10.2022 max. 520,- € pro Monat).

Die Überweisung / Auszahlung der Vergütung erfolgt spätestens am 10. des darauffolgenden Monats auf folgendes Konto:

Bank: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

IBAN: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Kontoinhaber: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**6. Weitere Beschäftigungen**

 Im Hinblick auf die Vereinbarung der Tätigkeit als geringfügige Beschäftigung versichert die Arbeitnehmerin,

* derzeit keine weitere geringfügige Beschäftigung auszuüben\*

bzw.

* dass bei mehreren bestehenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen die Zusammenrechnung insgesamt nicht zur Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze von 450,- €/ ab 01.10.2022 max. 520,- € führt und ein weiteres sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nicht ausgeübt wird.\*

*(\*Unzutreffendes bitte streichen)*

* dass sie Mitglied folgender Krankenkasse ist: ………………………………………..

 Sozialversicherungsnummer: ………………………………………………………….

* dass sie jede Änderung ihrer steuerlichen bzw. sozialversicherungsrechtlichen Verhältnisse, insbesondere die geplante Aufnahme eines weiteren Arbeitsverhältnisses, dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen wird;
* dass sie sich bewusst ist, dass er bei unzutreffenden Angaben zum Schadenersatz verpflichtet ist. Dies betrifft insbesondere den Fall von Nachforderungen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen.

**7. Lohnsteuer**

Die Lohnsteuer wird in Höhe von zwei Prozent des Arbeitsentgelts vom Arbeitgeber pauschal entrichtet und vom Arbeitsentgelt einbehalten. In dem Pauschalbetrag sind Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag enthalten.

**8.** Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

 Die Arbeitnehmerin hat die Möglichkeit, sich jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber von ihrer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien zu lassen. Die Befreiung kann nur für die Zukunft und im Falle der Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen nur einheitlich für alle Beschäftigungen erklärt werden.

Die Befreiung hat für die Arbeitnehmerin zur Folge, dass ihr Eigenanteil von derzeit 3,6 % (Stand: 01.01.2022) an der Rentenversicherung entfällt, vom Arbeitgeber an sie ausbezahlt wird und sie nicht alle Ansprüche auf Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung erwirbt. Über die persönlichen Konsequenzen der Befreiung kann sich die Arbeitnehmerin bei Deutschen Rentenversicherung beraten lassen.

**9. Urlaub**

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche.

*Optional:*

*Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren ……… Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.*

Der Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres (oder: mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. des Folgejahres) auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

**10. Krankheit**

Ist die Arbeitnehmerin infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

**11. Nebentätigkeit**

Jede Tätigkeit in anderen Verkehrsbetrieben sowie sonstige Nebentätigkeiten bedür­fen der schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers.

**12. Tätigkeitsende**

 Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Eintritt in den Ruhestand oder durch Kündigung.

 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig ohne Angabe von Gründen mit der gesetzlichen Kündigungsfrist von 14 Tagen beendet werden.

 Das Arbeitsverhältnisses kann beiderseitig durch eine ordentliche Kündigung beendet werden. Hierfür gelten für beide Parteien die gesetzlichen Kündigungsfristen. Bei Nichteinhalten dieser Fristen können Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden.

 Eine Kündigung kann außerordentlich fristlos erfolgen, wenn ein wichtiger Grund besteht, nach dem es dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer nicht mehr zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Eine außerordentliche fristlose Kündigung muss binnen zwei Wochen nach Bekanntwerden des wichtigen Grundes ausgesprochen werden.

 Will die Arbeitnehmerin geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an die Arbeitnehmerin ab. Besteht ein Betriebsrat, ist der Betriebsrat vor der Kündigung anzuhören und hat der Arbeitgeber ihr die Gründe für die Kündigung mitzuteilen.

 War die Arbeitnehmerin nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihr nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben, so ist auf ihren Antrag die Klage nachträglich zuzulassen. Gleiches gilt, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Frist des Satz 1 erlangt hat. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam; ein von der Arbeitnehmerin im Zusammenhang mit einer Änderungskündigung erklärter Vorbehalt erlischt.

 Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

**13. Arbeitsverhinderung/Krankheit**

Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, sobald sie mit der Möglichkeit der Arbeitsverhinderung rechnen muss, diese unverzüglich mündlich oder telefonisch mitzuteilen. Dies gilt auch für die Verlängerung einer zunächst gemeldeten Krankheitszeit.

 Die Arbeitnehmerin ist ferner verpflichtet, vor Ablauf des 3. Kalendertags nach Beginn der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit län­ger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dies gilt auch, wenn der nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz maßgebliche Zeitraum überschritten wird.

**14. Führerschein/Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung**

Die Arbeitnehmerin ist für die rechtzeitige Verlängerung ihres Führerscheines sowie der Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförde­rung selbst verantwortlich.

 Der Verlust oder die Beschlagnahme der Fahrzeugpapiere oder des Führerscheines ist unver­züglich der Betriebsleitung zu melden.

**15. Abtretung/Lohnpfändung**

 Die Abtretung oder Verpfändung von Lohnansprüchen an Dritte mit Ausnahme früherer Ar­beitgeber ist ausgeschlossen.

 Bei Pfändung von Lohnansprüchen wird zu Lasten der Arbeitnehmerin als Pauschalabgeltung für die dem Arbeitgeber entstehenden Kosten 1 % des jeweils einzubehaltenden Betrages pro Lohnpfändung berechnet.

**16. Verfall-/Ausschlussfristen**

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen.

Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch der Arbeitnehmerin auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche der Arbeitnehmerin unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

**17. Vertragsänderungen und Nebenabreden**

Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Der Arbeitnehmerin entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.

 Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

 Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

...........................................................

 (Ort / Datum)

........................................................... ...........................................................

 (Arbeitgeber) (Arbeitnehmerin)