Anstellungsvertrag mit einer Reinigungskraft

(als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis)

Zwischen

der Firma ..................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitgeber genannt -*

und

Frau/Herrn ................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -*

wird folgender Anstellungsvertrag vereinbart:

**§ 1** **Beginn des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am ...................................... und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

(2) Die ersten ................................ Wochen/Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit.[[1]](#endnote-1)

**§ 2 Tätigkeit**

(1) Der Arbeitnehmer wird als Reinigungskraft eingestellt und mit Reinigungsarbeiten im Betrieb des Arbeitgebers nach dessen Weisungen beschäftigt, insbesondere mit Fensterputzen, Fußbodenreinigung, ......................................................................................................................

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm erteilten Anweisungen zu befolgen, seine Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen sowie Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften pfleglich zu behandeln. Für vorsätzlich und grob fahrlässig verursachte Schäden kann er vom Arbeitgeber haftbar gemacht werden.

**§ 3** **Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt .......... Wochenstunden an .............. Tagen zu je ........... Stunden, und zwar jeweils am ..................................../an wechselnden Wochentagen.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnungen sind spätestens mit Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen.

**§ 4 Vergütung**

(1) Der Arbeitnehmer erhält als Bruttovergütung pro Stunde/Monat .............. € (max. 450,00 € monatlich).

(2) Die Vergütung wird jeweils fällig am ....................................................., ist bargeldlos zahlbar und wird auf das Konto des Arbeitnehmers, IBAN ................................................................................, BIC: ......................................., angewiesen.

**§ 5 Erklärung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung und Steuer**

(1) Bei der Tätigkeit handelt es sich um eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV.

(2) Der Arbeitnehmer versichert, dass er keine andere geringfügige Beschäftigung ausübt. Nimmt der Arbeitnehmer künftig eine weitere geringfügige Beschäftigung auf, so verpflichtet er sich, dies dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

(3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede sonstige Änderung seiner sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Verhältnisse dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Er wurde darauf hingewiesen, dass er sich durch eine Verletzung dieser Verpflichtungen schadensersatzpflichtig machen kann.

**§ 6 Hinweis zur gesetzlichen Rentenversicherung**

(1) Der Arbeitnehmer ist durch dieses geringfügige Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Er hat jedoch die Möglichkeit, sich durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien zu lassen, wodurch er auf die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers verzichten würde. Der Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nur einheitlich erklärt werden. Er ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Auf die gesonderte Erklärung in der Anlage zum Anstellungsvertrag wird verwiesen.

(2) Der Arbeitnehmer erklärt ausdrücklich, dass er darüber aufgeklärt wurde, dass er durch den von ihm zu erbringenden Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtbeitragszeiten erwirbt und diese z. B. Voraussetzung für einen früheren Rentenbeginn, Erwerbsminderungsrenten, Leistungen zur Rehabilitation, den Anspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung und Übergangsgeld sind und er solche zusätzlichen Leistungen des Rentenversicherungsträgers nur erwerben kann, sofern die gesetzlichen Leistungsvoraussetzungen (z. B. Wartezeit) erfüllt sind und er sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt.

(3) Der Arbeitnehmer wurde ebenfalls darüber aufgeklärt, dass er ohne den Antrag zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht aber auch eigene Beiträge zur Rentenversicherung aufbringen muss und sich der Auszahlungsbetrag für seine geringfügige Beschäftigung durch den von ihm im Rahmen der Rentenversicherungspflicht zu erbringenden Eigenanteil zur Rentenversicherung verringert.

**§ 7 Sonderleistungen; Freiwilligkeitsvorbehalt**

(1) Soweit durch den Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt weitere, mit dem Arbeitnehmer nicht ausdrücklich tariflich oder individuell vereinbarte Sonderleistungen (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld) gewährt werden, handelt es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer jeweils gesondert zu treffenden Entscheidung, die keinen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers für die Zukunft begründen. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die wiederholte oder dauerhafte Gewährung von solchen freiwilligen Sonderleistungen entsteht auch dann nicht, wenn eine Gewährung wiederholt erfolgt. Es bleibt stattdessen im freien, unbeschränkten Ermessen des Arbeitgebers, eine gleiche oder ähnliche Leistung zukünftig zu erbringen. Das Entstehen einer betrieblichen Übung ist bezüglich solcher Sonderleistungen damit ausgeschlossen.

(2) Klargestellt wird, dass durch diesen Freiwilligkeitsvorbehalt weder an den Arbeitnehmer gezahlte laufende Leistungen noch solche, auf welche der Arbeitnehmer aufgrund von Individualabreden gleich welcher Art einen Anspruch hat, ausgeschlossen werden.[[2]](#endnote-2)

**§ 8 Urlaub**

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von ……. Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Erholungsurlaub von weiteren ............ Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

(2) Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte, wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden darf.

(4) Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres, für den er entsteht oder, wenn der Urlaub auf das nächste Kalenderjahr übertragen worden ist, nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.[[3]](#endnote-3)

(5) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.

(6) Der Arbeitgeber gewährt ein zusätzliches Urlaubsgeld von …….............................. € je Urlaubstag/Urlaubsjahr. Dieser Anspruch entsteht erstmalig nach einer Betriebszugehörigkeit von ........... Monaten.[[4]](#endnote-4)

(7) Während des Urlaubs ist dem Arbeitnehmer jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt. Nimmt er dennoch während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit auf, so entfällt der Anspruch auf das Urlaubsgeld. Bereits für die Urlaubszeit gezahltes Urlaubsgeld ist zurückzuzahlen.

**§ 9** **Arbeitsverhinderung**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Krankheit oder einer sonstigen entschuldbaren Verhinderung den Grund und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung spätestens zu deren Beginn mitzuteilen.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Arbeitgeber spätestens nach drei Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit auf seine Kosten eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Tatsache der Erkrankung und die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergeben. Entsprechendes gilt in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer über die Dauer der zunächst bescheinigten Arbeitsunfähigkeit hinaus arbeitsunfähig bleibt.

(3) Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bei vorübergehender Verhinderung nach § 616 BGB ist ausgeschlossen.

**§ 10** **Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

**§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet von selbst, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am letzten Tag des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn maßgebliche gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht.

(2) Für die Zeit davor gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber aus gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.

(3) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

**§ 12 Ausschlussfristen**

(1) Alle beidseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw. aus der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung resultieren, Ansprüchen nach dem Mindestlohngesetz und andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen sowie sonstigen Ansprüchen aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, auf die nicht verzichtet werden kann – müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten, nachdem der jeweilige Gläubiger Kenntnis erlangt hat oder hätte müssen, in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Ansonsten sind die Ansprüche verfallen.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

**§ 13 Abtretung von Schadensersatzansprüchen**

Die Parteien sind sich darüber einig, dass hiermit sämtliche Schadensersatzansprüche, welche der Arbeitnehmer gegenüber einem Dritten aus einem zur Arbeitsunfähigkeit führenden Ereignis hat, an den Arbeitgeber bis zur Höhe der von ihm gewährten Entgeltfortzahlung im Voraus abgetreten sind. Die zur Durchsetzung der abgetretenen Ansprüche notwendigen Angaben hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben.

**§ 14** **Formerfordernis; salvatorische Klausel**

(1) Änderungen des Vertrages durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam.

(2) Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses sind nichtig.

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

**§ 15 Sonstige Vereinbarungen**

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

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

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

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

(Unterschrift Arbeitgeber) (Unterschrift Arbeitnehmer)

Anlage zum Anstellungsvertrag vom ................................

**I. Nachweis über die Aufklärung des Arbeitgebers von geringfügig Beschäftigten über den Erwerb voller Leistungen der Rentenversicherung**

Ich wurde von meinem Arbeitgeber darüber aufgeklärt, dass ich durch den von mir zu erbringenden Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtbeitragszeiten erwerbe und diese z. B. Voraussetzung für einen früheren Rentenbeginn, Erwerbsminderungsrenten, Leistungen zur Rehabilitation, den Anspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung und Übergangsgeld sind und ich solche zusätzlichen Leistungen des Rentenversicherungsträgers nur erwerben kann, sofern die gesetzlichen Leistungsvoraussetzungen (z. B. Wartezeit) erfüllt sind und ich mich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lasse.

Mir wurde ebenfalls erklärt, dass ich ohne den Antrag zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht aber auch eigene Beiträge zur Rentenversicherung aufbringen muss und sich der Auszahlungsbetrag für meine geringfügige Beschäftigung durch den von mir im Rahmen der Rentenversicherungspflicht zu erbringenden Eigenanteil zur Rentenversicherung verringert.

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

(Ort, Datum) (Unterschrift Arbeitnehmer)

*Achtung: Teil II. des Formulars ist nur zu unterschreiben, wenn der Arbeitnehmer einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen möchte!*

**II. Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Abs. 1b SGB VI**

Nach der unter Teil I. erfolgten Aufklärung durch den Arbeitgeber habe ich mich entschieden, die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohnten Beschäftigung zu beantragen und damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten zu verzichten. Ich habe die beigefügten Hinweise auf dem „Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zur Kenntnis genommen.\*

Mir ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist. Eine Rücknahme dieses Antrags ist nicht möglich. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

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

(Ort, Datum) (Unterschrift Arbeitnehmer)

\* Merkblatt erhältlich unter https://minijob-zentrale.de

**III. Erklärungen des Arbeitnehmers**

Ich erkläre, dass ich weitere Beschäftigungsverhältnisse

[ ]  nicht ausübe

[ ]  ausübe, und zwar

[ ]  ein/mehrere geringfügig entlohnte/s Beschäftigungsverhältnis/se bei Firma/Firmen

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

[ ]  ein normales Beschäftigungsverhältnis bei Firma

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Ich verpflichte mich, die Aufnahme jeder weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

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

(Ort, Datum) (Unterschrift Arbeitnehmer)

1. Die Dauer eines Probearbeitsverhältnisses darf nur ausnahmsweise sechs Monate überschreiten. Die vierzehntägige Kündigungsfrist während der Probezeit gilt gemäß § 622 Abs. 3 BGB allerdings selbst bei vereinbarter längerer Kündigungsfrist nur während der ersten sechs Monate. [↑](#endnote-ref-1)
2. Diese Klausel enthält einen allgemeinen Freiwilligkeitsvorbehalt, welcher auch nach neuerer Rechtsprechung zulässig ist. Es ist allerdings darauf zu achten, dass zum einen im Arbeitsvertrag keine Leistung verbindlich zugesagt oder der Anschein der Verbindlichkeit geweckt wird, sofern sie nur freiwillig erfolgen soll und zum anderen bei jeder Zahlung zusätzlich zur Vermeidung einer betrieblichen Übung auf die Einmaligkeit, die Freiwilligkeit und den Ausschluss jeden Anspruchs für die Zukunft in geeigneter Form hingewiesen wird (vgl. BAG NZA 2009, 535), zumal das Bundesarbeitsgericht zumindest für die Fallgestaltung einer mehr als 20 Jahre lang erfolgten vorbehaltlosen Zahlung bereits Zweifel geäußert hat, ob eine vorbehaltlose und ohne Hinweis auf die vertragliche Regelung erfolgte Zahlung vom Arbeitnehmer nicht doch als Angebot zur dauerhaften Leistungserbringung verstanden werden kann (vgl. BAG Urteil vom 14.09.2011, 10 AZR 526/10). Aus diesem Urteil ist zu entnehmen, dass ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund erfasst, unwirksam ist, weil er den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Deshalb sollten zumindest laufende Leistungen und solche, auf welche der Arbeitnehmer aufgrund einer Individualabrede einen Anspruch hat, ausdrücklich vom Freiwilligkeitsvorbehalt ausgenommen werden. Folgende ausdrückliche beispielhafte Erklärung des Arbeitgebers bei einer späteren Gewährung einer Sonderleistung wäre möglich: „*Die Gewährung dieses Weihnachtsgeldes erfolgt gem. § … des Arbeitsvertrages freiwillig und ohne Einräumung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft. Der Arbeitgeber wird nächstes Jahr frei entscheiden, ob erneut ein Weihnachtsgeld gewährt wird.“* [↑](#endnote-ref-2)
3. Der Mindesturlaub gem. § 3 Abs. 1 BUrlG beträgt bei einer

6-Tage-Woche: 24 Arbeitstage

5-Tage-Woche: 20 Arbeitstage

4-Tage-Woche: 16 Arbeitstage

3-Tage-Woche: 12 Arbeitstage

2-Tage-Woche: 8 Arbeitstage

1-Tage-Woche: 4 Arbeitstage

(Jugendliche und schwerbehinderte Menschen haben nach dem Jugendschutzgesetz bzw. dem Sozialgesetzbuch X einen höheren Mindesturlaubsanspruch.)

Es empfiehlt sich, zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem etwaig gewährten zusätzlichen Urlaub zu unterscheiden, um zu erreichen, dass zumindest der vertragliche Urlaubsanspruch verfällt, wenn dieser im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann (vgl. BAG NZA 2009, 538). [↑](#endnote-ref-3)
4. Erhalten Vollzeitbeschäftigte im Betrieb Sonderzahlungen (z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld), so haben auch die geringfügig Beschäftigten Anspruch auf anteiliges Weihnachts- bzw. Urlaubsgeld. Regelmäßige Sonderzahlungen müssen jedoch rechnerisch auf Monate umgelegt werden, sodass zu prüfen ist, ob die 450-€-Grenze eingehalten wird. [↑](#endnote-ref-4)