**Vertrag für ein Gleitzonenarbeitsverhältnis**

Zwischen

der Firma ………………………………………………………………………………………………………..….

*- im Folgenden Arbeitgeber -*

und

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

*- im Folgenden Arbeitnehmer -*

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

**§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Anstellungsverhältnis 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 ............................................................... eingestellt. Er wird zunächst insbesondere mit den Tätigkeiten ……………………………………………………..... beschäftigt.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer eine andere, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende, gleichwertige und gleich bezahlte Arbeit zuzuweisen, soweit dies dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner Interessen zumutbar ist.

**§ 3 Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt .......... Wochenstunden an .............. Tagen zu je ............ Stunden, und zwar

jeweils am ...............................................................................................................

an wechselnden Wochentagen.

(2) Der Arbeitgeber kann mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen gemäß §§ 95 ff. SGB III für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Kurzarbeit kann für eine Dauer von längstens zwölf Monaten angeordnet werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung die Bezugsdauer bis auf 24 Monate verlängern. In diesem Fall ist der Arbeitgeber berechtigt, die Kurzarbeit entsprechend länger anzuordnen. Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben. Für die Dauer der Kurzarbeit verringert sich je nach Umfang der angeordneten Kurzarbeit die Vergütung im Verhältnis zu der verkürzten Arbeitszeit.

**§ 4 Vergütung**

(1) Der Arbeitnehmer erhält als Vergütung pro Stunde/Monat ............... € brutto (zwischen 450,01 € und 1.300,00 € monatlich).

(2) In der monatlichen Vergütung sind sämtliche Sonderzahlungen und sonstige Zusatzleistungen unabhängig von ihrer Benennung und ihrem Rechtsgrund anteilig enthalten. Darüber hinaus werden keine Zahlungen geleistet.

(3) 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[[2]](#endnote-2)**

(1) Bei der Tätigkeit handelt es sich um ein Gleitzonenarbeitsverhältnis im Sinne des § 20 Abs. 2 SGB IV.

(2) Der Arbeitnehmer versichert, dass er derzeit keine andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausübt bzw. die Zusammenrechnung mit einem von eventuell mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nicht zur Überschreitung der Gleitzonenhöchstgrenze von monatlich 1.300,00 € führt. Nimmt der Arbeitnehmer künftig eine weitere 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 wird darauf hingewiesen, dass er für die Bemessung des Arbeitnehmeranteils zur Rentenversicherung auf die Gleitzonenregelung verzichten kann, d. h., dass anstelle des nach der Gleitzonenformel errechneten Beitragsbemessungsentgelts das tatsächlich erzielte Entgelt berücksichtigt wird, wodurch der Arbeitnehmer höhere Rentenanwartschaften erwerben kann. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer den Restbetrag, der zum vollen Rentenversicherungsbeitrag fehlt, zu tragen. Der Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden. Er ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend.

(2) Der Arbeitnehmer erklärt ausdrücklich, dass er darüber aufgeklärt wurde, dass er durch einen von ihm zu erbringenden höheren Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zusätzliche Leistungen des Rentenversicherungsträgers (z. B. erhöhte Altersrente) erwerben kann, sofern die gesetzlichen Leistungsvoraussetzungen (z. B. Wartezeit) erfüllt sind.

(3) Der Arbeitnehmer wurde ebenfalls darüber aufgeklärt, dass sich der Auszahlungsbetrag für seine Gleitzonenbeschäftigung durch den von ihm zu erbringenden höheren Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung verringert.

**§ 7 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) Arbeitgeber gewährt ein zusätzliches Urlaubsgeld von …………...... € je Urlaubstag/Urlaubsjahr. Dieser Anspruch entsteht erstmalig nach einer Betriebszugehörigkeit von ............. Monaten.

(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.

**§ 8 Arbeitsverhinderung**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Krankheit oder einer sonstigen entschuldbaren Verhinderung den Grund und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung vor bzw. unverzüglich nach deren Eintritt mitzuteilen.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Arbeitgeber spätestens nach drei Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Tatsache der Erkrankung und die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergibt.

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

**§ 9 Verschwiegenheitspflicht**

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

**§ 10 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) Eine ordentliche Kündigung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.

(5) Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit in jedem Fall der Schriftform.

**§ 11 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.

**§ 12 Abtretung von Schadensersatzansprüchen**

Die Parteien sind sich darüber einig, dass 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 hiermit im Voraus abgetreten sind. Die zur Durchsetzung der abgetretenen Ansprüche notwendigen Angaben hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben.

**§ 13 Formerfordernis**

(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.

**§ 14 Sonstige Vereinbarungen**

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

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

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

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

(Unterschrift Arbeitgeber) (Unterschrift Arbeitnehmer)

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

1. **Nachweis über die Aufklärung des Arbeitgebers von Gleitzonenbeschäftigten über den Erwerb voller Leistungen der Rentenversicherung**

Ich wurde von meinem Arbeitgeber darüber aufgeklärt, dass ich durch einen von mir zu erbringenden höheren Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zusätzliche Leistungen des Rentenversicherungsträgers (z. B. erhöhte Altersrente) erwerben kann, sofern die gesetzlichen Leistungsvoraussetzungen (z. B. Wartezeit) erfüllt sind. Mir wurde ebenfalls erklärt, dass sich der Auszahlungsbetrag für meine Gleitzonenbeschäftigung durch den von mir zu erbringenden höheren Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung verringert.

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

(Ort, Datum) (Unterschrift Arbeitnehmer)

***Achtung:***

***Dieser zweite Teil des Formulars ist nur zu unterschreiben, wenn der Arbeitnehmer einen Aufstockungsbeitrag zur Rentenversicherung aufbringen möchte!***

1. **Schriftliche Erklärung des Gleitzonenbeschäftigten zum Verzicht auf die Gleitzonenregelung**

Nach der unter Ziffer 1. erfolgten Aufklärung durch den Arbeitgeber habe ich mich entschieden, einen höheren Arbeitnehmeranteil für die Rentenversicherung aufzubringen und somit zu meinen Lasten auf die Gleitzonenregelung zu verzichten.

Mir ist bekannt, dass diese Entscheidung im Rahmen dieses Gleitzonenarbeitsverhältnisses zukünftig nicht abänderbar, sondern für die Dauer desselben bindend ist.

Auch ist mir bekannt, dass diese Erklärung bei mehreren nebeneinander ausgeübten Beschäftigungsverhältnissen innerhalb der Gleitzone nur einheitlich abgegeben werden kann und ich daher verpflichtet bin, auch dem weiteren Arbeitgeber eine gleichlautende Erklärung abzugeben.

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

(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. Oberhalb der für die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse geltenden Entgeltgrenze bilden Einkommen von 450,01 € bis 1.300,00 € eine sog. Einkommensgleitzone. In diesen Arbeitsverhältnissen besteht zwar grundsätzlich in allen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungspflicht. Jedoch gelten in dieser Einkommenszone Ermäßigungen durch im Verhältnis zum tatsächlichen Arbeitsentgelt verminderte Beitragsbemessungsentgelte. Die beitragspflichtige Einnahme wird innerhalb der Gleitzone anhand folgender Formel ermittelt:

   F × 450 + ([1300/(1300-450)] - [450/(1300-450)] × F) × (Arbeitsentgelt - 450)

   Faktor im Jahr 2022: 0,7509

   Beispiel: monatliche Vergütung 600,00 €

   0,7509 × 450 + ([1300/(1300-450)] - [450/(1300-450)] × 0,7509) × (600 - 450) = 507,69

   Somit errechnet sich bei einem Entgelt von 600,00 € eine beitragspflichtige Einnahme von 507,69 €.

   Für den Arbeitgeberanteil zum Sozialversicherungsbeitrag gilt allerdings auch in der Gleitzone der volle Bruttolohn, d. h. mehr als die Hälfte des nach der Gleitformel berechneten Beitrags. Der Arbeitnehmeranteil ist entsprechend niedriger. [↑](#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)