

Musterarbeitsvertrag für ein Gleitzonenarbeitsverhältnis

„Midi (800 €)-Job“

ohne Tarifbindung

zwischen

der Firma

- im folgenden Arbeitgeber genannt -

und

- im folgenden Arbeitnehmer genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

0. Grundsatz

Die Arbeitsvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach § 20 Abs. 2 SGB IV im Rahmen eines Gleitzonenarbeitsverhältnisses die Grundlage dieses Arbeitsverhältnisses ist. Der Einsatz als Teilzeitbeschäftigter i.S.d § 20 Abs. 2 SGB IV erfolgt auf ausdrücklichen persönlichen Wunsch des Arbeitnehmers.

1. Arbeitsaufgaben und -ort

Frau/Herr _____ wird als _____ beschäftigt (Angabe der Tätigkeit)

Als Arbeitsort wird _____ vereinbart.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Weisung des Arbeitgebers oder seiner Beauftragten bei Bedarf auch andere zumutbare Arbeiten im Betrieb, auch an anderen Standorten, zu leisten.

2. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

a) Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ .

Die Einstellung erfolgt zunächst zur Probe bis zum _____. *(Hier kann ein Zeitraum von bis zu 6 Monaten eingetragen werden.)* An diesem Tag endet das Probearbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit fortgesetzt, so gilt es als auf bestimmte Zeit bis zum _____ geschlossen.

(Alternativ auf unbestimmte Zeit geschlossen.)

b) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis bis zum letzten Tag beiderseitig mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Für sonstige Kündigungen des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Vorbehaltlich der verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB beträgt die Kündigungsfrist für beide Seiten 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats.

(Alternative 1: Bei Kleinunternehmern mit weniger als 20 Mitarbeiter: beträgt die Kündigungsfrist für beide Seiten 4 Wochen.)

(Alternative 2: gelten die im regional geltenden Manteltarifvertrag (hier bitte den konkreten Tarifvertrag benennen) aufgeführten Kündigungsfristen.)

- c) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen erfüllt, von denen der (auch vorzeitige) Bezug einer Altersrente abhängt. Unabhängig hiervon endet das Arbeitsverhältnis jedoch spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer gegenüber als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist.
- d) Ohne Einhaltung einer Frist kann gemäß § 626 BGB das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde gelöst werden. Ein wichtiger Grund für den Arbeitgeber liegt insbesondere vor, wenn der Arbeitnehmer
 - aa) gegen seine arbeitsvertragliche Treuepflicht in grober Weise verstößt, insbesondere wenn er Schwarzarbeit ausübt.
 - bb) ohne Auftrag des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten oder des Fahrzeughalters Fahrten mit deren Kraftfahrzeugen vornimmt, oder wenn er solche Kraftfahrzeuge in Betrieb setzt, ohne eine gültige Fahrerlaubnis zu besitzen.
 - cc) im Personalfragebogen enthaltene oder für die Einstellung maßgebende Angaben unrichtig abgegeben hat.

Eine fristlose Kündigung, die als solche unwirksam ist, gilt als fristgemäße Kündigung zum nächstmöglichen Termin.

- d) Beendet der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis einseitig ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist oder tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht an, ohne dass ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB vorliegt oder wird der Arbeitgeber durch Arbeitsverweigerung des Arbeitnehmers oder unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst, so hat der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber Schadensersatz in Höhe der Durchschnittsbezüge eines halben Monatslohns zu zahlen. Der Arbeitgeber kann stattdessen auch den tatsächlich entstandenen Schaden geltend machen. Dem Arbeitnehmer steht das Recht zu, nachzuweisen, dass der pauschalierte oder vom Arbeitgeber dargelegte Schaden niedriger oder überhaupt nicht entstanden ist.
- e) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bei einer Kündigung während der einzuhaltenden Kündigungsfrist von der Arbeit freizustellen, wobei dies unter Anrechnung etwaiger Resturlaubsansprüche oder Zeitguthaben erfolgt.

3. Vergütung

Die Gesamtvergütung des Arbeitnehmers pro Stunde beträgt brutto _____ €.

Die Gesamtvergütung des Arbeitnehmers beträgt pro Monat _____ €

(jedoch höchstens 800 € im Monat)

(Dies ist Voraussetzung für die Anwendung der Gleitzone Regelung. Danach liegt das erzielte Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers zwischen 400,01 € und 800 € im Monat und überschreitet die Grenze von 800 € pro Monat regelmäßig nicht. Den derzeitigen gesetzlichen Regelungen folgend führt der Arbeitgeber aus der vereinbarten Vergütung den vollen Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung ab. Der reduzierte Arbeitnehmeranteil wird vom Arbeitgeber auf Basis einer niedrigeren, nach speziellen gesetzlichen Bestimmungen zu errechnenden Beitragsbemessungsgrundlage ermittelt und abgeführt. Bei Bestehen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der Gleitzone

ne werden diese zusammengerechnet. Übt der Arbeitnehmer bereits eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von 800 € aus, können die Gleitzeitregelungen auf diesen Arbeitsvertrag nicht angewendet werden.)

In den im Lohnkonto ausgewiesenen monatlichen Entgelt sind das zusätzliche Urlaubsgeld und die Sonderzahlung bereits anteilig – bei einer gleichmäßigen Verteilung auf 12 Monate – enthalten.

Vorbehaltlich einer anderweitigen Betriebsvereinbarung ist die Vergütung jeweils am 30. des Monats fällig und wird vom Arbeitgeber bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen. Die Bankkosten gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

4. Arbeitszeit

- a) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden.
Sie soll an folgenden Tagen _____ von _____ bis _____ ausgeübt werden. Der Arbeitgeber behält sich jedoch vor, eine Änderung der Arbeitszeit aus dringenden betrieblichen Gründen vorzunehmen.
*(Alternativ:
Die Arbeitszeit und deren Lage wird unter Beachtung etwaiger vertraglicher Absprachen vom Arbeitgeber festgelegt.)*
- b) Zur Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenzen gemäß § 8 SGB IV vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien im beiderseitigen Interesse zur Aufrechterhaltung des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses eine Verminderung der Arbeitszeit, wenn sich die Entlohnung erhöht oder die Geringfügigkeitsgrenze reduziert.

5. Urlaub/Krankheit

- a) Der Jahresurlaub beträgt _____ Arbeitstage gemessen an einer Arbeitswoche mit 5 Arbeitstagen. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- b) Scheidet der Arbeitnehmer nach Erfüllung der gesetzlichen Wartezeit von 6 Monaten aus dem Arbeitsverhältnis in der zweiten Halbjahreshälfte eines Kalenderjahres aus, so hat er Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, mindestens jedoch den gesetzlichen Mindesturlaub.
- c) Ist der Arbeitnehmer durch unvorhergesehene Ereignisse oder durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe von Gründen und der voraussichtlichen Dauer Mitteilung zu machen. Bei einer Erkrankung von mehr als 2 Tagen ist unverzüglich eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie über deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

6. Angaben und Hinweise zur Beschäftigung im Gleitonenarbeitsverhältnis

a) Angaben des Arbeitnehmers zu weiteren Arbeitsverhältnissen

Im Hinblick auf die Vereinbarung der Tätigkeit als Beschäftigung in der Gleitzone erklärt der Arbeitnehmer ausdrücklich:

- Der Arbeitnehmer versichert, dass er **kein** weiteres (auch geringfügiges) Arbeitsverhältnis hat.
- Der Arbeitnehmer erklärt, dass weitere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse vorliegen, die aber nicht zu einer Überschreitung der Gleitzonengrenze von z.Z. 800 € im Monat führen.

Andere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden bei anderen Arbeitgebern wie folgt ausgeübt:

Seit wann:

Monatslohn: _____ € brutto

Sonderzahlungen: _____ € brutto

Wird zu dem unteren Punkt keine Angabe gemacht, klärt der Arbeitnehmer damit ausdrücklich, dass solche zusätzlichen Beschäftigungen nicht ausgeübt werden. Er verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Er wird darauf hingewiesen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen oder deren Änderung zu einer umfassenden Sozialversicherungs- und Steuerpflicht auch dieses Arbeitsverhältnisses führen kann.

b) Beiträge zur Sozialversicherung und Lohnversteuerung

- aa) Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass für die Bemessung des Arbeitnehmerbeitragsanteils zur Rentenversicherung anstatt der Gleitzone Regelung auch das tatsächlich erzielte Entgelt berücksichtigt werden kann und er dadurch höhere Rentenanwartschaften erwirbt. In diesem Fall trägt der Arbeitnehmer den Differenzbetrag zwischen seinem Gleitzonebeitrag und dem vollen Rentenversicherungsbeitrag selbst.

Im Hinblick hierauf erklärt der Arbeitnehmer, dass er diese Zuzahlung zur Rentenversicherung aus seinem Beitragsanteil bis zur gesetzlichen Höhe

zu seinen eigenen Lasten wünscht (Verzicht auf die Gleitzone Regelung)

nicht wünscht (Anwendung der Gleitzone Regelung)

- bb) Der Arbeitnehmer wurde ferner darauf hingewiesen, dass der Verzicht auf die Gleitzone Regelung lediglich mit der Wirkung für die Zukunft und bei mehreren Beschäftigungen innerhalb der Gleitzone nur einheitlich abgegeben werden kann. Der Verzicht auf diese Gleitzone Regelung ist für die gesamte Dauer dieses Beschäftigungsverhältnisses bindend.

c) Personalfragebogen

Der diesem Anstellungsvertrag beigefügte Personalfragebogen ist wesentliche Vertragsgrundlage. Sollte sich eine der in dem Personalfragebogen enthaltenen und für die Einstellung maßgebenden Angaben als unrichtig erweisen, ist der Arbeitgeber unbeschadet seines Rechts auf Anfechtung des Vertrags, zur Kündigung, gegebenenfalls zur fristlosen Kündigung, berechtigt. Er verwirkt dieses Recht, sofern die Kündigung bzw. Anfechtung nicht unverzüglich nach Kenntnis der Unrichtigkeit der Angaben im Personalfragebogen ausgesprochen werden.

Treffen die für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Angaben des Arbeitnehmers im Personalfragebogen nicht mehr zu, so hat der Arbeitnehmer dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Insbesondere ist er verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über die Feststellung einer Schwerbehinderung, einer Schwangerschaft, über die Verhängung mit einem Fahrverbot sowie über Verlust bzw. den Entzug des Führerscheins bzw. der Fahrerlaubnis zu unterrichten.

Der Arbeitnehmer erhält jeweils ein Exemplar des von ihm ausgefüllten Personalfragebogens.

7. Pflichten des Arbeitnehmers

- a) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, Kundenfahrzeuge oder Kraftfahrzeuge des Arbeitgebers oder seines Beauftragten ohne gültige Fahrerlaubnis in Betrieb zu setzen. Außerdem ist es ihm verboten, die genannten Kraftfahrzeuge ohne Auftrag des Arbeitgebers oder seines Beauftragten zu fahren.
Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, während der Arbeitszeit und der Pausen, Alkohol zu sich zu nehmen.
Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die gesetzlichen Unfallverhütungsvorschriften und die feuerpolizeilichen Bestimmungen zur Kenntnis zu nehmen und einzuhalten.
- b) Über vertrauliche Angelegenheiten des Unternehmens (z.B. Geschäftsgeheimnisse) hat der Arbeitnehmer uneingeschränkt Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis
- c) Im Falle des Ausscheidens oder der Freistellung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, un-
aufgefordert sämtliche in seinem Besitz befindlichen Geschäftsunterlagen, Schlüssel, ein ggf. zur Verfügung gestelltes Firmenfahrzeug und sonstige dem Arbeitnehmer nicht gehörende Gegenstände an den Arbeitgeber zurückzugeben. Für Verlust und schuld-
hafte Beschädigung hat er dem Arbeitgeber Schadensersatz zu leisten, der gegen
Vergütungsforderungen aufgerechnet werden kann. Erzielt der Arbeitnehmer während
der Freistellung anderweitig Entgelt aus Arbeitnehmertätigkeit, so ist dieses auf die
Vergütung anzurechnen.
- d) Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, gegenwärtige oder zukünftige Lohnforderungen ohne Einverständnis des Arbeitgebers an Dritte abzutreten. Solche Abtretungen sind gegenüber dem Arbeitgeber unwirksam. Eventuell beim Arbeitgeber anfallende Kosten einer Lohnpfändung obliegen dem Arbeitnehmer.

8. Haftungsvereinbarung

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber Änderungen, die Auswirkungen auf diese Vertragsverhältnis haben können (vgl. Ziff. 6 a) umgehend schriftlich mitzuteilen. Sind die Angaben des Arbeitnehmers unrichtig oder unterlässt er es, den Arbeitgeber über Veränderungen zu unterrichten und macht infolgedessen ein Sozialversicherungsträger und/oder das Finanzamt Ansprüche gegen den Arbeitgeber geltend, so trägt der Arbeitnehmer die hierdurch entstandenen Aufwendungen bzw. den Schaden des Arbeitgebers.

9. Ausschlussklausel

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen 6 Monate nach ihrer Fälligkeit, spätestens jedoch 3 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn sie vorher nicht schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Vorbehaltlich dieser schriftlichen Geltendmachung erlöschen Ansprüche, die erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden, 3 Monate nach ihrer Fälligkeit.

Erkennt die Gegenseite den vor Fristende schriftlich dargelegten Anspruch nicht an, so verbleibt dem Anspruchsteller eine Frist von weiteren 3 Monaten, um sein Begehren gerichtlich geltend zu machen.

10. Sonstiges

- a) Ergänzungen und Abänderungen des Anstellungsvertrages, von dem beide Vertragspartner ein Exemplar erhalten haben, bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung der Schriftform sind nichtig.
- b) Gerichtsstand für Streitigkeiten aus diesem Vertragsverhältnis ist Bonn.

_____, den _____

_____, den _____

(Unterschrift des Arbeitgebers)

(Unterschrift des Arbeitnehmers)