

Arbeitsvertrag für ein Gleitzonenarbeitsverhältnis („Midijob“)

Zwischen

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und

Herrn/Frau

- nachfolgend „Arbeitnehmer/-in“ genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____.

Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

§ 2 Probezeit

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, in der das Arbeitsverhältnis mit einer beiderseitigen Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden kann.

§ 3 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als _____ eingestellt.

(Anmerkung: Sie können hier ggf. noch konkretere Tätigkeiten des Arbeitnehmers auflisten. Beachten Sie dabei allerdings, dass wenn der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers im Vertrag zu konkret ausformuliert wird, das Weisungsrecht des Arbeitgebers damit eingeschränkt wird.)

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort –, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen und nicht mit

einer Lohnminderung verbunden sind, soweit die Interessen des Arbeitnehmers angemessene Berücksichtigung finden.

Auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt der Einsatz als Teilzeitbeschäftigter i. S. d. § 20 Abs. 2 SGB IV. Insoweit sind sich die Parteien einig, dass die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach § 20 Abs. 2 SGB IV im Rahmen eines Gleitzonenarbeitsverhältnisses Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist.

§ 4 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Stunden pro Woche und wird entsprechend der betrieblichen Auftragslage im gesetzlich zulässigen Rahmen abgefordert.

Die konkreten Tage und Stunden der Beschäftigung werden individuell nach jeweiligen Arbeitsanfall und Umfang vom Arbeitgeber und in Absprache mit dem Arbeitnehmer festgelegt.

Soweit es betrieblich notwendig ist, ist der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen gesetzlicher Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

§ 5 Vergütung

Als Vergütung für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer eine monatliche Bruttovergütung von _____ Euro (*Anmerkung: höchstens 1.300,- EURO/Monat*). In der monatlichen Bruttovergütung ist ein Anteil von 1/12 als monatliche anteilige Sonderzahlung enthalten. Damit sind etwaige Ansprüche auf Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder sonstige Gratifikationen abgegolten.

Die Vergütung ist jeweils zum Dritten eines jeden Folgemonats bargeldlos zu zahlen.

§ 6 Angaben und Hinweise zur Beschäftigung im Gleitzonenarbeitsverhältnis

Der Arbeitnehmer erklärt im Hinblick auf die Tätigkeit der Beschäftigung im Gleitzonenarbeitsverhältnis explizit:

Der Arbeitnehmer versichert, dass er keine weiteren – auch geringfügig entlohnten – Beschäftigungen ausübt.

Alternativ:

Der Arbeitnehmer erklärt, dass er derzeit weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausübt, die Zusammenrechnung aber nicht zu einer Überschreitung der Gleitzonegrenze in Höhe von derzeit 1.300,- € im Monat führt.

Es handelt sich um folgende geringfügig entlohnte Beschäftigungen:

Arbeitgeber: _____
Seit wann: _____
Monatslohn: _____ Euro / brutto
Sonderzahlungen: _____ Euro / brutto

Die geplante Aufnahme einer weiteren Beschäftigung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dies gilt unabhängig von zum zeitlichen Umfang der Beschäftigung und der Höhe der Vergütung.

Unterlässt der Arbeitnehmer die obigen Mitteilungen oder macht der Arbeitnehmer falsche Angaben, so ist sich der Arbeitnehmer bewusst, dass er zum Schadensersatz verpflichtet ist. Dies betrifft insbesondere etwaige Nachforderungen von Steuern und Sozialversicherungsbeträgen beim Verschweigen von Einkünften.

§ 7 Urlaub

Es besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr ausgehend von einer 5-Tage-Woche.

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

§ 8 Arbeitsverhinderung / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Sofern die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und der voraussichtlichen Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9 Verschwiegenheit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 10 Kündigung

Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat. Das Arbeitsverhältnis endet ebenfalls ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in welchem der Arbeitnehmer der wirksame Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung zugeht.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Verlängerung der Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften, wobei jede Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers gilt. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer ggf. noch

zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle in seinem Besitz befindlichen, den Arbeitgeber betreffenden Unterlagen und überlassenen Arbeitsmittel mit der schriftlichen Versicherung der Vollständigkeit an eine vom Arbeitgeber zu benennende Person zurückzugeben.

§ 11 Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß antritt oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für einen Vertragsbruch bis zum Ende der Probezeit und einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 12 Verfall-/Ausschlussfristen

Die Vertragsparteien müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von weiteren drei Monaten einklagen.

Andernfalls erlöschen sie. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen.

Für Ansprüche aus MiLoG verbleibt es ebenfalls bei der gesetzlichen Regelung.

§ 13 Vertragsänderungen und Nebenabreden

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform; dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftform selbst.

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

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich Änderungen der Anschrift oder der persönlichen Verhältnisse mitzuteilen, soweit diese für das Vertragsverhältnis von Bedeutung sind.

Ort, Datum

Arbeitnehmer/in

Arbeitgeber