

Arbeitsvertrag

über eine geringfügig entlohnte Beschäftigung

Zwischen der Firma

Stempel

vertreten durch:

_____ (nachfolgend AG genannt)

und

Herrn/Frau _____, geboren am _____,

wohnhaft in _____
(nachfolgend AN genannt)

wird folgender **Arbeitsvertrag** geschlossen:

1. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Der AN tritt am _____ auf unbestimmte Zeit in die Dienste des AGs ein.

2. Probezeit

Die ersten vier Wochen gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits täglich bis Arbeitsschluss zum Ende des folgenden Arbeitstages gemäß § 15 Ziffer 1.1 BRTV gew. gekündigt werden.

3. Tätigkeit / Arbeitsort

3.1 Der AN wird als _____ eingestellt. Seine Tätigkeiten entsprechen dem Berufsbild.

3.2 Der AN führt die Arbeiten regelmäßig außerhalb des Betriebssitzes oder des Bauhofes aus (§ 12 BRTV gew.).

3.3 Der AN verpflichtet sich, die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen.

4. Weisungsrecht

Das Weisungsrecht des AGs hinsichtlich des Inhalts der Tätigkeit, zeitlicher Lage der Arbeitszeit und Ort der Tätigkeit richtet sich nach § 106 Gewerbeordnung.

5. Informationspflichten

Der AN ist verpflichtet, dem AG Änderungen seiner Anschrift, seiner Telefonnummer und sonstiger für das Arbeitsverhältnis maßgebender Umstände, insbesondere Familienstand und Zahl der unterhaltsberechtigten Kinder unverzüglich anzuzeigen und mitzuteilen.

6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

6.1 Die Kündigungsfristen richten sich nach § 15 BRTV gew.

6.2 Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen (§§ 623, 126 BGB) und dem Vertragspartner zugehen.

Arbeitsvertrag

über eine geringfügig entlohnte Beschäftigung

- 6.3 Soll geltend gemacht werden, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss nach dem geltenden Kündigungsschutzgesetz (KSchG) innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung erhoben werden, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.
- 6.4 Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der AN die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt oder dem AN der Bescheid über die Feststellung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung zugeht, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung durch den AG über den Zeitpunkt der Vertragsbeendigung. Der AN ist sowohl im Fall der unbefristeten wie auch der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung verpflichtet, den AG unverzüglich entsprechend zu informieren.

7. Freistellung von der Arbeitspflicht

- 7.1 Der AG ist berechtigt, den AN unter Fortzahlung der Bezüge vorübergehend von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn ein sachlicher Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß, der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt (z.B. Konkurrenzfähigkeit), gegeben ist.
- 7.2 Der AG ist berechtigt, den AN mit Ausspruch einer Kündigung - gleichgültig von welcher Seite - unter Fortzahlung der Bezüge bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn ein sachlicher Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß, der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt (z.B. Konkurrenzfähigkeit), gegeben ist.
- 7.3 Eine unwiderrufliche Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub und sonstiger Freizeitguthaben, soweit nicht schutzwürdige Belange des ANs entgegenstehen. Während der Dauer der Freistellung hat der AN Tätigkeiten für und als Wettbewerber zu unterlassen. Im Übrigen wird anderweitiger Verdienst nach § 615 Satz 2 BGB angerechnet.

8. Arbeitszeit / Ruhepausen und Ruhezeiten / Kurzarbeit

8.1 Individuelle Arbeitszeitregelung

- Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden unter Zugrundelegung einer wöchentlichen Arbeitszeit von _____ Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden betrieblich geregelt.
- AG und AN vereinbaren die Geltung der Jahresarbeitszeit gemäß § 4 a BRTV gewerblich. Das Jahresarbeitszeitsoll gemäß § 4 a Ziffer 1.2 BRTV gewerblich beträgt bei derzeit jährlich _____ Arbeitstagen _____ Arbeitsstunden (Arbeitstage x _____ Stunden). Das Jahresarbeitszeitsoll ist ggf. entsprechend der Befristung des Arbeitsverhältnisses anzupassen.
- Die Parteien vereinbaren Arbeit auf Abruf. Die Festlegung erfolgt durch den AG nach Bedarf von Fall zu Fall.

Der AN hat seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall in den Wochentagen ___ bis ___ in der Uhrzeit von ___ bis ___ zu erbringen. Die tägliche Arbeitszeit, Ruhezeiten und

Arbeitsvertrag

über eine geringfügig entlohnte Beschäftigung

Ruhepausen richten sich nach den betrieblichen Verhältnissen und den Witterungseinflüssen und werden vom AG unter Beachtung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes festgelegt (§§ 4, 5 ArbZG).

Der AG vergütet dem AN mindestens ____ Stunden pro Woche bzw. ____ Stunden pro Monat.

Eine Verpflichtung zur Arbeitsaufnahme besteht nur, wenn der AG dem AN die Lage der Arbeitszeit spätestens 4 Tage vor dem Termin zur Arbeit mitteilt. Bei Anforderungen unter dieser Frist ist die Arbeitsaufnahme freiwillig.

- 8.2 Der AN ist verpflichtet, auf Anordnung des AG auch über die individuell festgelegte Wochenarbeitszeit hinaus Mehrarbeit zu leisten. Mehrarbeit ist auf dringende Fälle zu beschränken und nach Möglichkeit am Vortag anzukündigen. Das Arbeitszeitgesetz ist zu beachten.
- 8.3 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen und den jeweiligen betrieblichen Regelungen. Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten.
- 8.4 Die Ruhezeiten richten sich nach dem Arbeitszeitgesetz.
- 8.5 Der AG ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit §§ 95 ff. SGB III). Dabei ist gegenüber dem AN eine Ankündigungsfrist von zwei Kalenderwochen einzuhalten. Der AN ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend entsprechend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung gemäß Ziffer 9 entsprechend reduziert wird.

9. Vergütung

- Es wird ein Monatslohn von _____ € vereinbart (höchstens 520 € durchschnittlich im Monat). Die Vergütung wird jeweils am Monatsende fällig und wird auf das Konto

angewiesen.

- Es wird ein Stundenlohn von _____ € vereinbart

Der AN erhält als Abschlagszahlung einen verstetigten Monatslohn gemäß § 4 a Ziffer 2 BRTV gewerblich (höchstens 520 €). Die Höhe des Monatslohnes ist abhängig vom jeweiligen Jahresarbeitszeitsoll.

Die Vergütung wird jeweils am Monatsende fällig und wird auf das Konto

angewiesen.

Arbeitsvertrag

über eine geringfügig entlohnte Beschäftigung

Hinzukommen bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen die tarifvertraglichen Zuschläge gemäß den §§ 5, 10 BRTV gew., die Jahres-Sonderzahlung und vermögenswirksame Leistungen.

10. Weitere Beschäftigungen

Der AN informiert den AG unverzüglich, wenn er eine weitere Beschäftigung aufnimmt. Über den zeitlichen und finanziellen Umfang gibt der AN Auskunft, damit der AG die sozialversicherungsrechtlichen Prüfungen vornehmen kann.

Bei Vertragsabschluss besteht (*Zutreffendes bitte ankreuzen*)

- kein anderes Arbeitsverhältnis.
- ein Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber _____

Der Brutto-Monatslohn beträgt _____ € bei einer wöchentlichen / monatlichen Arbeitszeit von _____ Stunden.

Führen wahrheitswidrige Angaben des ANs oder das Unterlassen notwendiger Angaben zu Nachzahlungen, so verpflichtet sich der AN, eventuelle Ansprüche der Sozialversicherungsträger und des Finanzamtes zu erstatten.

11. Hinweis zur gesetzlichen Rentenversicherung

Jede ab dem 01.01.2013 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung unterliegt grundsätzlich der Versicherungs- und Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom AN zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich derzeit auf 3,6 % des Arbeitsentgelts.

Allerdings kann der AN sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, so dass es nicht zu einer Abführung eines eigenen Beitrages.

Über die Gesetzeslage aufgeklärt, erklärt der AN (*Zutreffendes bitte ankreuzen*):

- Nein, ich möchte mich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen und trage einen zusätzlichen Arbeitnehmeranteil, der vom Lohn einbehalten wird.
- Ich beantrage hiermit die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohnten Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Ich habe die Hinweise auf dem „Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen.

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

Arbeitsvertrag

über eine geringfügig entlohnte Beschäftigung

12. Urlaub

Der AN hat im Kalenderjahr Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub in der 5-Tage-Woche. Bei weniger Wochenarbeitstagen verringert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

Urlaubsabgeltungsansprüche unterliegen als Geldansprüche dem Verfall gem. § 14 BRTV gew.

13. Arbeitsverhinderung/Arbeitsunfähigkeit

13.1 Der AN ist verpflichtet, dem AG oder einer vom AG bestimmten Person jede Arbeitsverhinderung/Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich, d.h. rechtzeitig vor Arbeitsbeginn anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.

13.2 Die Lohnfortzahlung bei einer Arbeitsverhinderung, die nicht auf einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit beruht, richtet sich nach § 7 BRTV gew. § 616 BGB findet damit keine Anwendung.

13.3 Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit ist der AN verpflichtet, spätestens am dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer vorzulegen. Insbesondere bei Kurzerkrankungen kann der AG vom AN die Vorlage eines ärztlichen Attests/Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit verlangen.

13.4 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als mitgeteilt und in der Bescheinigung angegeben, so gelten die vorstehenden Absätze 13.1 und 13.2 entsprechend. Gleiches gilt, wenn ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht mehr besteht.

13.5 Bei begründeten Zweifeln des AG an der Arbeitsunfähigkeit hat sich der AN nach Aufforderung des AG einer Untersuchung durch den medizinischen Dienst der Krankenkasse oder durch einen vom AG zu benennenden Arzt (z.B. Arbeitsmediziner) zu unterziehen. Gleiches gilt, wenn Zweifel an der gesundheitlichen Eignung des AN für die ihm obliegenden Tätigkeiten bestehen. Soweit dadurch nicht erstattungsfähige Kosten entstehen, trägt diese der AG. Der AN ist verpflichtet, den AG über die Ergebnisse der Untersuchung zu unterrichten und/oder auf Verlangen des AG den behandelnden Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden.

14. Verschwiegenheits- und sonstige Pflichten, Datenschutz

14.1 Der AN verpflichtet sich, über alle nicht allgemein bekannten Unternehmensangelegenheiten, insbesondere über Betriebsgeheimnisse gegenüber Außenstehenden und unbeteiligten Mitarbeitern Verschwiegenheit zu wahren. Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen das Unternehmen zusammenarbeitet bzw. wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.

14.2 Die Verschwiegenheitspflicht dauert über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.

14.3 In Zweifelsfällen ist der AN verpflichtet, eine Weisung des Unternehmens einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist.

Arbeitsvertrag

über eine geringfügig entlohnte Beschäftigung

- 14.4 Der AN verpflichtet sich, das Arbeitsgerät des AGs (Maschinen, Werkzeuge etc.) pfleglich zu behandeln und in Ordnung zu halten. Des Weiteren wird der AN die Sicherheitsvorschriften, die beim AG zur Einsicht ausliegen, beachten.
- 14.5 Dem AN ist es untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem jeweiligen, der Erfüllung rechtmäßiger Aufgaben dienenden Zweck zu verarbeiten, bekannt zu machen oder sonst zu nutzen. Der AN wird über die Beachtung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) unterrichtet und mit der als Anlage diesem Arbeitsvertrag beigefügten „Verpflichtung auf die Vertraulichkeit nach der DS-GVO“ auf die Vertraulichkeit verpflichtet.

15. Anwendung tarifvertraglicher Bestimmungen

- 15.1 Zwischen den Vertragsparteien besteht Übereinstimmung, dass für das Arbeitsverhältnis die im Betrieb räumlich, fachlich und persönlich geltenden Tarifverträge des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus in ihrer jeweiligen Fassung greifen, soweit nicht in diesem Vertrag ausdrücklich Abweichendes vereinbart ist. Die Tarifverträge liegen im Personalbüro zur Einsichtnahme aus.
- 15.2 Der vorstehende Absatz gilt, soweit und solange der AG an diese Tarifverträge durch Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband gebunden ist.

16. Ausschlussfristen und Verfall von Ansprüchen

- 16.1 Für die Geltendmachung von Ansprüchen gilt § 14 BRTV gew.
- 16.2 Die Ausschlussfristen gelten nicht für unverzichtbare Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind (z.B. Ansprüche nach dem Mindestlohn-gesetz). Ebenso gelten sie nicht für Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw. die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen.

17. Nebenabreden und Vertragsänderungen

- 17.1 Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung.
- 17.2 Durch die mehrfache Gewährung von Leistungen, auf die weder ein individualvertraglicher (Arbeitsvertrag) noch ein kollektivrechtlicher (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) Anspruch besteht, kann ein Anspruch auf künftige Leistungen nicht begründet werden.

Arbeitsvertrag

über eine geringfügig entlohnte Beschäftigung

18. Sonstige Vereinbarungen

Ort/Datum

Unterschrift AN

Stempel, Unterschrift AG



Arbeitsvertrag

über eine geringfügig entlohnte Beschäftigung

Anmerkungen:

Zu 9.:

Sonderzahlungen z.B. nach dem Zusatzabkommen über die Jahres- Sonderzahlung sind bei der Einhaltung der Jahresverdienstgrenze zu berücksichtigen.

Zu 11.:

Anlagen „Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ und Befreiungsantrag beachten.

Zu 12.:

Der Urlaubsanspruch beträgt nach dem allgemeinverbindlichen BRTV gewerblich 30 Tage. Für die 450 €-Kräfte ist er anteilig zu berechnen (z.B. bei durchschnittlich 2 Arbeitstagen pro Woche = $30 : 5 \times 2 = 12$ Urlaubstage)

Zu 14.5:

Anlage „Verpflichtung auf die Vertraulichkeit nach der DS-GVO“ dem AV beifügen.