

ARBEITSVERTRAG FÜR GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE

zwischen

- im Folgenden „Arbeitgeber*“ -

und

- im Folgenden „Arbeitnehmer*“ -

Hinweis: Leerstellen bitte ausfüllen und Zutreffendes ankreuzen. Nicht angekreuzte Alternativen sind nicht vereinbart.

*** Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf das Nebeneinander von männlicher und weiblicher Form verzichtet. Eine diskriminierende Absicht ist damit selbstverständlich nicht verbunden. Anregung für den Arbeitgeber: Passen Sie bei weiblichen Arbeitnehmern im verwendeten Ausdruck die Form entsprechend an.**

Präambel

Unser Unternehmen steht in einem globalen Umfeld. Wir haben eine gemeinsame Aufgabe und verfolgen ein gemeinsames Ziel.

So verschieden wie unsere Kunden, Lieferanten und Partner sind auch wir.

Die in unserem Unternehmen Beschäftigten sind unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Nationalität. Sie sind verschiedenen Geschlechts und haben eine unterschiedliche sexuelle Identität. Sie sind unterschiedlichen Glaubens und haben verschiedene Weltanschauungen. Sie sind alt oder jung, behindert oder nicht behindert. Von dieser Vielfalt profitiert unsere tägliche Arbeit.

Ungeachtet aller individueller Verschiedenheit hat jeder einen Anspruch auf faire und gleichberechtigte Behandlung, geschützt vor Benachteiligung und Belästigung. Eine von Fairness, gegenseitigem Respekt und Vertrauen im Umgang miteinander geprägte Unternehmenskultur bildet die Basis für die heutige und künftige erfolgreiche Zusammenarbeit.

Es ist Aufgabe jedes Beschäftigten, hierzu seinen Beitrag zu leisten und ein partnerschaftliches Klima zu schaffen, in dem Diskriminierung keine Chance hat. Dies erfordert ein hohes Maß an Offenheit und Toleranz im Umgang miteinander.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Beschäftigte vor Benachteiligung schützen und den Schutz vor Benachteiligungen speziell am Arbeitsplatz verbessern. Das Diskriminierungsverbot gilt dabei nicht nur für den Arbeitgeber, sondern gerade auch unter Arbeitskollegen.

Wenn Sie selbst sich wegen eines der genannten Merkmale benachteiligt fühlen, haben Sie das Recht, sich bei _____ zu beschweren. Ein Nachteil erwächst Ihnen daraus nicht.

1. Anwendbarkeit des Tarifvertrages

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des jeweils gültigen Manteltarifvertrages für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen Anwendung so lange und so weit dieser durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen für allgemeinverbindlich erklärt ist. Auf die dort in § 16 geregelten Ausschlussfristen („*Alle beiderseitigen Ansprüche verfallen, wenn Sie nicht 3 Monate nach Fälligkeit geltend gemacht worden sind.* Beim Ausscheiden aus dem Betrieb verfallen alle Ansprüche nach 2 Monaten.“) wird hingewiesen. Der genannte Tarifvertrag liegt beim Arbeitgeber aus und kann dort eingesehen werden.

2. Beginn des Arbeitsverhältnisses und Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird zum _____ als _____ (Berufs- bzw. Tätigkeitsbezeichnung angeben) eingestellt.

Vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer aus betrieblichen oder persönlichen Gründen auch andere gleichwertige Tätigkeiten, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen, zu übertragen. Die Arbeitsleistung im oben genannten Betrieb ist auf Weisung auch in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers zu erbringen.

3. Ende des Arbeitsverhältnisses

☐ Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Regelrenteneintrittsalter erreicht.

Für die Kündigung gelten die Bestimmungen des jeweils geltenden bzw. zuletzt abgeschlossenen Manteltarifvertrags für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen. Für eine außerordentliche (fristlose) Kündigung aus wichtigem Grund gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

oder

☐ Der Arbeitnehmer wird befristet bis zum _____ eingestellt.

☐ Er versichert, dass eine Vorbeschäftigung beim Arbeitgeber oder dessen Rechtsvorgänger nicht bestand.

☐ Grund für die Befristung: _____

Das Arbeitsverhältnis endet zum oben genannten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Das befristete Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung der Kündigungsfristen, die nach den Bestimmungen des jeweils geltenden bzw. zuletzt abgeschlossenen Manteltarifvertrags für das Gaststätten- und Hotelgewerbe NRW für unbefristete Arbeitsverträge Gültigkeit haben, auch während der Dauer der Befristung ordentlich gekündigt werden. Die außerordentliche (fristlose) Kündigung aus wichtigem Grund bleibt vorbehalten. Hierfür gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich drei Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als drei Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin ist der Arbeitnehmer verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Die Kündigung oder die Aufhebung des Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform.

Gegen die Kündigung kann der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach dem Zugang der Kündigung Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben.

4. Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich/monatlich mindestens _____ Stunden.

Pausen zählen nicht als Arbeitszeit.

Die Einteilung der Arbeitszeit erfolgt durch den Dienstplan. Der Arbeitgeber ist befugt, Mehrarbeit (Überstunden) im Rahmen der tariflichen Vorgaben anzuordnen. Mehrarbeit wird nur anerkannt, wenn sie vom Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten angeordnet wurde.

5. Arbeitsentgelt

☐ Der Stundenlohn beträgt _____ €.

☐ Der Monatslohn beträgt _____ €.

6. Urlaub und Krankheit

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Erholungsurlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrags für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen.

7. Besteuerung/Pauschalabgabe

☐ Die Besteuerung erfolgt nach den allgemeinen Vorschriften. Der Arbeitnehmer legt dem Arbeitgeber den Nachweis seiner Steuermerkmale (ELStAM) vor. Verweigert er die Vorlage, so kann der Arbeitgeber nach Lohnsteuerklasse VI abrechnen.

☐ Der Arbeitgeber leistet eine Pauschalabgabe (Sozialversicherungsbeiträge und Pauschsteuer) in der gesetzlich vorgeschriebenen Höhe an die Knappschaft Bahn-See.

☐ Der Arbeitgeber leistet pauschale Sozialversicherungsbeiträge in der gesetzlich vorgeschriebenen Höhe an die Knappschaft Bahn-See. Der Arbeitnehmer trägt die Pauschsteuer.

8. Vorlagepflichtige Arbeitspapiere

- (a) Der Arbeitnehmer hat bei Arbeitsantritt alle Arbeitspapiere einschließlich Gesundheitszeugnis / Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz, Urlaubsbescheinigungen des Vorbetriebs, Nachweis seiner Steuermerkmale (ELStAM), sowie eine evtl. erforderliche Arbeitserlaubnis beim Arbeitgeber abzugeben.
- (b) Soweit kein Gesundheitszeugnis vorgelegt wird, verpflichtet sich der Arbeitnehmer, vor erstmaliger Arbeitsaufnahme dem Arbeitgeber eine nicht mehr als drei Monate alte Bescheinigung nach § 43 Infektionsschutzgesetz über eine Belehrung durch das Gesundheitsamt oder eines hierdurch beauftragten Arztes nachzuweisen.
- (c) Der Arbeitnehmer wird im Rahmen der gesetzlichen Pflicht des Arbeitgebers aus § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz darauf hingewiesen, dass er bei der Arbeit ständig ein amtliches Ausweisdokument (Personalausweis, Pass, Pass- oder Ausweisersatz) mitzuführen und im Falle von Überprüfungen der Zollverwaltung den zuständigen Beamten vorzuzeigen hat. Ein Verstoß gegen die Mitführungs- und Vorlagepflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann von den Behörden durch ein Bußgeld von bis zu 5.000 € geahndet werden.

9. Lohn- und Gehaltspfändungen, Abtretungen

Alle Kosten des Arbeitgebers für Lohn- und Gehaltspfändungen trägt der Arbeitnehmer. Eine Abtretung des Lohnes ist nicht zulässig.

10. Fundsachen

In den Betriebsräumen durch Dritte verlorene oder zurückgelassene Sachen sind unverzüglich dem Arbeitgeber oder dem Vorgesetzten auszuhändigen.

11. Verschwiegenheitsverpflichtung

Der Arbeitnehmer hat über alle vertraulichen Angelegenheiten und ihm im Betrieb bekannt gewordenen Vorgänge während und auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber Mitarbeitern und jeglichen Dritten Stillschweigen zu bewahren.

12. Nutzung von Computern und Internet

- (a) Die Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses sowie die Versendung von Emails dürfen ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nicht gestattet.
- (b) Es dürfen keine fremden Programme auf die Festplatte kopiert, über Diskette, CD-ROM oder Internet auf dem PC installiert und/oder eingesetzt werden. Auf Viruskontrollen ist zu achten und jeder auftretende Virus unverzüglich der Netzverwaltung zu melden.
- (c) Der Arbeitgeber ist berechtigt, jede Nutzung von Emails und Internet zu speichern, um die Einhaltung der obigen Bestimmungen anhand der gespeicherten Daten zu überprüfen.

13. Meldepflichten im Krankheitsfall oder bei Arbeitsverhinderung

- (a) Für Arbeitsversäumnis durch Krankheit und andere Fälle der Arbeitsversäumnis gilt die Regelung des § 8 des Manteltarifvertrags. Insbesondere ist der Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer der Verhinderung zu informieren. Dem Arbeitgeber ist die Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit vor Ablauf des 3. Krankheitstages einzureichen.
- (b) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Fall des Auftretens einer der in der Belehrung zum Infektionsschutzgesetz genannten Erkrankungen bzw. Symptome unverzüglich den Arbeitgeber zu informieren. Im Unterlassungsfall macht sich der Arbeitnehmer schadensersatzpflichtig.
- (c) Der Arbeitnehmer tritt Schadensersatzansprüche, die er wegen Verdienstaufhalles im Falle der Arbeitsunfähigkeit gegenüber Dritten hat, an den Arbeitgeber bis zur Höhe der geleisteten Entgeltfortzahlung ab. Dies gilt nicht für Versicherungsansprüche gegen gesetzliche oder private Lebens-, Unfall- und Krankenversicherungsträger.
- (d) Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen gemäß § 4a EFZG), können für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bis zu einem Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, gekürzt werden.

14. Zusätzliche Vereinbarungen

☐ Die Betriebsordnung des Hauses ist Bestandteil dieses Vertrages.

☐ _____

15. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Vereinbarungen dieses Vertrages unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages insgesamt nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Regelung tritt eine rechtlich zulässige Regelung, die unter Beachtung von Sinn und Zweck des Vertrages dem mutmaßlichen Willen der Vertragsparteien entspricht, wenn sie die Unwirksamkeit rechtzeitig erkannt hätten.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber/Stempel

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer

ERKLÄRUNGEN DES GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTEN (VOM ARBEITNEHMER AUSZUFÜLLEN)

1. Status

Ich bin

☐ Schüler/in (Bescheinigung beifügen)

☐ Student/in (Bescheinigung beifügen)

☐ Rentner/in

☐ Hausmann/-frau

☐ Arbeitslos/Hartz-IV-Empfänger/in

☐ Selbständig

2. Andere Beschäftigungsverhältnisse

☐ Ich übe derzeit keine andere Beschäftigung aus.

☐ Ich übe derzeit folgende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus (Arbeitgeber, beschäftigt seit, ggf. befristet bis...)

☐ Ich übe derzeit folgende andere geringfügig entlohnte sozialversicherungsfreie Beschäftigung (520-Euro Job) aus (Arbeitgeber, Monatsverdienst):

☐ Ich übe derzeit folgende kurzfristige sozialversicherungsfreie Beschäftigung aus oder habe in diesem Kalenderjahr ausgeübt (Arbeitgeber, Umfang in Stunden, beschäftigt seit, befristet bis):

3. Krankenversicherung

☐ Ich bin in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert.

Krankenkasse: _____

☐ Ich bin in der privaten Krankenversicherung versichert.

Versicherung: _____

4. Rentenversicherung

Ab/seit dem 1. Januar 2013 unterliegen Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (520-Euro-Job) ausüben, grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich auf 3,6 Prozent des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnerten Beschäftigten im gewerblichen Bereich) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,6 Prozent. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist.

Ist die Versicherungspflicht für den Eigenanteil nicht gewollt, kann sich der Arbeitnehmer von ihr befreien lassen. Hierzu muss er seinem Arbeitgeber schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünscht. Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen gestellt werden.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht Ich

erkläre hiermit ausdrücklich, dass ich

☐ ab dem _____ von der Rentenversicherungspflicht befreit werden möchte.
Der Arbeitgeber zahlt lediglich den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent.

☐ in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig bleiben möchte.

5. Haftungsvereinbarung

Der Arbeitnehmer bestätigt, dass die gemachten Angaben der Wahrheit entsprechen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber Änderungen, die Auswirkungen auf dieses Vertragsverhältnis haben können (insbesondere die Aufnahme weiterer Beschäftigungen) dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

Sind die Angaben des Arbeitnehmers unrichtig oder unterlässt er es, den Arbeitgeber über Veränderungen zu unterrichten und kommt es deshalb zu einer Heranziehung des Arbeitgebers zu Sozialversicherungsbeiträgen und/oder Lohnsteuer, so trägt der Arbeitnehmer die hierdurch entstandenen Aufwendungen bzw. den Schaden des Arbeitgebers.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber/Stempel

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer