

Geringfügige Beschäftigung, Arbeitsvertrag

Anstellungsvertrag für geringfügig Beschäftigte

Zwischen

..... (im Folgenden "Firma")

und Frau/Herrn

..... (im Folgenden "Arbeitnehmer")

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Anstellungsverhältnisses/Probezeit/Tätigkeit/Ort/Vorbehalte¹

1. Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom als (Tätigkeit) in (Ort) auf unbestimmte Zeit eingestellt.
2. Die ersten Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.²
3. Der Aufgabenbereich umfasst insbesondere³ Die einzelnen zum Aufgabenbereich gehörenden Tätigkeiten ergeben sich aus der als Anlage beigefügten und zum Vertrag gehörenden Stellenbeschreibung.⁴
4. Die Firma behält sich im Rahmen des Direktionsrechts vor⁵, dem Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens eine andere, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertige Tätigkeit zu übertragen. Der Vorbehalt erstreckt sich auch auf eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb, an einem anderen Ort oder in einem anderen mit der Firma verbundenen Unternehmen. Die Interessen des Arbeitnehmers sind im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen.

§ 2 Arbeitszeit⁶

¹ Auch bei geringfügig Beschäftigten empfiehlt sich eine genaue Beschreibung der auszuübenden **Tätigkeit**, gegebenenfalls in einer gesonderten **Stellenbeschreibung**. Letztere ist insbesondere bei umfangreicheren Aufgabengebieten sinnvoll. Durch die Funktions- bzw. Tätigkeitsbeschreibung wird die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung festgelegt bzw. konkretisiert. Dies hat neben der versetzungsrechtlichen Auswirkung auch eine kündigungsschutzrechtliche Relevanz. Je enger die Aufgabenstellung formuliert wird, desto weniger vielfältige Aufgaben können vom Arbeitgeber einseitig über sein Direktionsrecht zugewiesen werden.

² Die mit Angestellten vereinbarte **Probezeit** sollte **6 Monate nicht überschreiten**. Danach ist ohnehin die 6-monatige Wartezeit für das Eingreifen des allgemeinen Kündigungsschutzes erfüllt (§ 1 Abs. 1 KSchG, sofern anwendbar). Das Eingreifen des Kündigungsschutzes (Bestandsschutzes) lässt sich durch eine längere Probezeit nicht ausschließen.

³ Hier sollten die **wesentlichen Aufgaben** des Arbeitnehmers dargestellt werden. Das Nachweisgesetz fordert eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 5 NachwG). Für weitere Einzelheiten kann auf eine Stellenbeschreibung verwiesen werden. Ein Muster finden Sie hier.

⁴ Die auszuübende Tätigkeit und der Aufgabenbereich sind möglichst exakt anzugeben, sinnvollerweise in Form einer zusätzlichen **Stellenbeschreibung**, die von beiden Vertragsparteien unterzeichnet werden sollte.

⁵ Die Aufnahme des **Änderungsvorbehalts** (Möglichkeit der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs oder -orts) ist sinnvoll und zulässig. Der Arbeitgeber darf hierbei allerdings nicht willkürlich verfahren. Er muss sein Direktionsrecht gemäß § 106 GewO stets "nach billigem Ermessen" ausüben. In jedem Einzelfall ist genauestens zu prüfen, ob die angestrebte Versetzung notwendig und für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Die Zulässigkeit der vorgesehenen Änderung kann der Arbeitnehmer durch das Arbeitsgericht überprüfen lassen. Eine Verminderung des vereinbarten Lohns kann der Arbeitgeber nur durch eine Änderungskündigung erreichen. Zu beachten ist, dass es sich bei der Zuweisung anderer Tätigkeiten regelmäßig um eine Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG handelt, sodass vor dieser personellen Maßnahme der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist.

⁶ Soll die **Arbeitszeit unregelmäßig verteilt** sein und der Arbeitnehmer flexibel auf Absprache eingesetzt werden, kann auf eine konkrete Festlegung von Verteilung und Lage der vertraglichen Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage und Tageszeiten abgesehen werden, wenn dem Arbeitnehmer hierdurch keine Nachteile bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen entstehen, indem etwa um Feiertage "herum" geplant wird. Um jedoch eindeutig feststellen zu können, an welchen Tagen/Uhrzeiten Arbeitspflicht

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden ausschließlich der Pausen. Die Arbeitszeit verteilt sich auf Tage zu je Stunden, und zwar jeweils am, am und am

Verteilung, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen können von der Firma nach betriebsorganisatorischen Erfordernissen unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers im Rahmen billigen Ermessens auch abweichend festgelegt werden.

Die Beschäftigung wird als geringfügige Beschäftigung im Sinne der jeweils geltenden sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen geleistet (Entgeltgeringfügigkeit). Der Umfang der vereinbarten Arbeitszeit wird durch die entsprechenden Bestimmungen (Entgeltgrenze 450 EUR/Monat bzw. 5.400 EUR/Jahr) begrenzt.⁷

Der Arbeitnehmer zeichnet Beginn, Ende und Dauer seiner täglichen Arbeitszeit auf und stellt die Aufzeichnungen dem Arbeitgeber spätestens am 7. Tag, der auf die Arbeitsleistung folgt, zur Verfügung⁸.

§ 3 Vergütung⁹

besteht und wann der Arbeitnehmer nicht zur Dienstleistung verpflichtet ist, sollten in jedem Fall **möglichst klare Regelungen** getroffen werden. Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist die wöchentliche Arbeitszeit unerheblich. Auch auf die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze ist nicht abzustellen. In Fällen, in denen eine Arbeitsverpflichtung vereinbart wird, die der Arbeit auf Abruf nahekommt, können Probleme in der Praxis auftreten. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt gem. § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Damit würde die Gefahr bestehen, die sozialversicherungsrechtlich zulässigen Grenzen der geringfügigen Beschäftigung (Entgeltgrenze 450 EUR/Monat bzw. 5.400 EUR/Jahr) zu überschreiten.

⁷ Zur Klarstellung empfiehlt sich diese Formulierung, damit die sozialversicherungsrechtlich zulässigen Grenzen der geringfügigen Beschäftigung (Entgeltgrenze 450 EUR/Monat bzw. 5.400 EUR/Jahr) nicht überschritten werden.

⁸ Diese Regelung dient der Erfüllung der **Aufzeichnungspflichten** aus § 17 Abs. 1 MiLoG. Diese erweiterten Aufzeichnungspflichten betreffen zwei Fallgruppen: geringfügig und kurzfristig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 SGB IV), unabhängig von der Branche des Arbeitgebers (mit Ausnahme von Minijobbern in Privathaushalten) und Arbeitgeber in Wirtschaftsbereichen nach § 2a SchwarzArbG.

Der Arbeitgeber muss die Korrektheit der Aufzeichnungen stichprobenartig kontrollieren.

Die Aufzeichnungen können in Papierform aufbewahrt oder in ein elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem übernommen werden.

Die genaue Art der Dokumentation ist nach MiLoG nicht vorgeschrieben.

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber auch bei **Vertrauensarbeitszeit**, wenn er unter die Branchen nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz fällt oder Mini-Jobber beschäftigt, die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten erfüllen.

Sollte eine Aufzeichnung der Arbeitszeiten weder vereinbart noch erfolgt sein, besteht das Risiko, dass über Erfahrungswerte in Form der Phantomlohndiskussion der Zeitaufwand geschätzt wird. Da für laufendes Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung nicht das Zufluss-, sondern das Entstehungsprinzip gilt, würde ein Arbeitgeber auch dann Sozialversicherungsbeiträge aus einem Arbeitslohn schulden, den er gar nicht bezahlt hat. Dies kann insoweit zur Folge haben, dass ein Arbeitgeber ggf. weder den Mindestlohn wahrt, noch seinen ihm nach dem Mindestlohn obliegenden Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten genügt.

⁹ Außerhalb tariflicher Bestimmungen kann die Vergütung individuell und frei bestimmt bzw. ausgehandelt werden. Im Geltungsbereich von **Tarifverträgen** darf der tarifliche Mindestlohn nicht unterschritten werden.

Achtung: In keinem Fall sollte das regelmäßige Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung die **Geringfügigkeitsgrenze von 450 EUR** aus § 8 Abs. 1 SGB IV überschreiten – sonst tritt Versicherungspflicht in der Sozialversicherung ein. Die wöchentliche Arbeitszeit spielt keine Rolle.

Als Vergütung können ein **festes Monatsgehalt** (bis max. 450 EUR) vereinbart werden oder ein bestimmter **Stundenlohn**. Letzteres bietet sich bei schwankendem Arbeitseinsatz bzw. ggf. auch bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit an. In diesem Fall sollten die tatsächlich geleisteten Arbeitstunden dokumentiert und die Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze überwacht werden. Steht von vornherein fest, dass der Beschäftigte in den einzelnen Monaten unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt, ist eine Durchschnittsberechnung vorzunehmen.

Hinweis: Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt 450 EUR übersteigt, ist vom **regelmäßigen Arbeitsentgelt** auszugehen. Bei der Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts sind neben den laufenden Einnahmen **auch einmalige Einnahmen** aus der Beschäftigung, wie **Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld** etc. zu berücksichtigen, die mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten sind. Eine Weihnachtsgatifikation kann auf die einzelnen Kalendermonate umgelegt werden. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass dadurch insgesamt ein monatliches Entgelt von 450 EUR nicht überschritten wird. Die monatliche Vergütung setzt sich dann z. B. zusammen aus 360 EUR Grundvergütung und 40 EUR anteiliger Weihnachtsgatifikation; siehe dazu die Alternative. Auch hier gilt wieder, dass das regel-

Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von EUR / eine monatliche Vergütung von EUR¹⁰. Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das der Firma benannte Konto des Arbeitnehmers.

-- Anfang Alternative --

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Vergütung in Höhe von EUR¹¹. In diesem Betrag ist ein Betrag von EUR als Weihnachtsgeld enthalten.

-- Ende Alternative --

§ 4 Urlaub¹²

1. Dem Arbeitnehmer steht der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bei einer Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche zu. Für diesen gilt das Bundesurlaubsgesetz.¹³
2. Die Firma gewährt darüber hinaus übergesetzlich pro Kalenderjahr einen vertraglichen Urlaub von weiteren Arbeitstagen.¹⁴ Dieser ist innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen. Er mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres oder bei Vorliegen der gesetzlichen Übertragungsvoraussetzungen mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. des Folgejahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte.¹⁵
3. Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird, wenn nicht schriftlich etwas Abweichendes vereinbart wird, jeweils zuerst in Anspruch genommen und gewährt.¹⁶

mäßige Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 EUR monatlich nicht übersteigen darf - sonst tritt Versicherungspflicht in der Sozialversicherung ein.

¹⁰ Max. 450 EUR.

¹¹ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns (§ 1 Abs. 1 MiLoG) in Höhe von 9,35 EUR. Ausnahmen vom Mindestlohngesetz bestehen nur für Praktikanten, Minderjährige, Auszubildende, Langzeitarbeitslose und ehrenamtlich Tätige.

¹² Auch geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Eine Ausnahme besteht nach § 5 Abs. 1 BUrlG lediglich für Beschäftigungen, die kürzer als einen Monat andauern.

¹³ Das Bundesurlaubsgesetz spricht in Bezug auf den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub von "**Werktagen**". Dazu gehören auch die Samstage. Gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG sieht das Gesetz einen Mindesturlaub von 24 (Werk-)Tagen vor, wobei das Gesetz von einer 6-Tage-Woche (inkl. Samstag) ausgeht. Der gesetzliche Mindesturlaub entspricht damit 4 vollen Wochen Urlaub pro Jahr.

Bei der weitgehend üblichen 5-Tage-Woche entspricht dies – in "**Arbeitstagen**" ausgedrückt – einem Mindesturlaub von 20 (Arbeits-)Tagen – also wiederum 4 vollen Wochen Urlaub pro Jahr. Diese 20 Arbeitstage dürfen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – nicht unterschritten werden, sofern der Arbeitnehmer an 5 Tagen pro Woche arbeitet.

¹⁴ Die Vertragsklausel sieht vor, dass über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus ein weiterer vertraglicher Urlaub gewährt werden soll. Für diesen sieht sie engere Regeln als für den gesetzlichen Mindesturlaub vor.

¹⁵ Seit den Urteilen des [EuGH v. 20.1.2009 \(Az. C-350/06, C-520/06\)](#) und dem EuGH folgend des BAG v. [24.3.2009 \(9 AZR 983/07\)](#) kann der gesetzliche Urlaub am Jahresende oder im Falle der Übertragung mit Ende des Übertragungszeitraums jedenfalls dann nicht mehr ersatzlos entfallen, wenn der Arbeitnehmer durch Krankheit nicht imstande war, den Urlaub zu nehmen. Dies gilt allerdings nur für den gesetzlichen Urlaub, nicht für den vertraglichen. Daher ist eine vertragliche Trennung des gesetzlichen Urlaubs einerseits und des übergesetzlichen/vertraglichen andererseits angezeigt. Die Klausel erhält hinsichtlich des übergesetzlichen/vertraglichen Zusatzurlaubs die frühere Rechtslage aufrecht, dass der Urlaub spätestens am Ende des Übertragungszeitraums ersatzlos entfällt, wenn er nicht genommen wurde. Der EuGH hat mit [Urteil v. 22.11.2011 \(C-214/10\)](#) entschieden, dass ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer nicht berechtigt ist, seine Urlaubsansprüche unbegrenzt anzusammeln. Der Übertragungszeitraum müsse die Dauer des Bezugszeitraums, für den der Urlaub gewährt werde, deutlich überschreiten. Dies sei bei einem Übertragungszeitraum von 15 Monaten der Fall. Das Bundesarbeitsgericht verfährt nun genauso ([BAG, Urteil v. 7.8.2012, 9 AZR 353/10](#)). Damit dürfte für die Praxis einigermaßen gesichert feststehen, dass ein übertragener **gesetzlicher Urlaub spätestens 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres verfällt**, in dem er entstanden ist.

¹⁶ Vertraglich kann festgelegt werden, dass zunächst der gesetzliche Urlaub verbraucht wird. Diese Reihenfolge ist sinnvoll, weil gesetzliche Urlaubsansprüche bei Krankheit des Arbeitnehmers auch nach Ablauf des Urlaubsjahrs fortbestehen.

4. Im Ein- und Austrittsjahr wird der Urlaubsanspruch gezwölfelt, wobei eine Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

5. Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Regelung abzugelten. Eine Abgeltung des zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

§ 5 Arbeitsverhinderung¹⁷

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen der Firma unverzüglich Mitteilung zu machen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer der Firma spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergibt. Die Firma ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

§ 6 Verschwiegenheitspflicht¹⁸

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über seine arbeitsvertraglichen Regelungen sowie über alle betrieblichen Angelegenheiten vertraulicher Art, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma zur Kenntnis gelangen, sowohl während der Dauer dieses Vertrags als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Zu den vertraulichen Angelegenheiten gehören auch die persönlichen Verhältnisse von Mitarbeitern und Vorgesetzten (z. B. Gehaltspfändungen, Vorschüsse, Darlehen).

2. Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auf entsprechende Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen die Firma organisatorisch oder wirtschaftlich verbunden ist. Sie dauert über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fort. Die Pflicht zur Verschwiegenheit erstreckt sich auch auf sämtliche Daten und Informationen, die aus dem Kundenkreis der Firma und verbundener Unternehmen bekannt geworden sind.

§ 7 Weitere Beschäftigungen¹⁹

¹⁷ Auch geringfügig Beschäftigte haben nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EFZG) Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, sofern sie an den betreffenden Tagen regelmäßig arbeiten oder zur Arbeit eingeteilt sind.

Die Klausel entspricht der gesetzlichen Regelung im Entgeltfortzahlungsgesetz.

Der Arbeitnehmer hat gem. § 3 Abs.3 EFZG erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Änderungen der gesetzlichen Wartezeit sind nach § 12 EFZG nur zugunsten des Arbeitnehmers zulässig. Tarifvertragliche Sonderregelungen wären zu beachten. Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags gilt für das Verhältnis Tarifvertrag - Arbeitsvertrag das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG.

Bei vorübergehenden Arbeitshinderungen, die nicht auf krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers beruhen, sieht die gesetzliche Regelung in § 616 Satz 1 BGB vor, dass der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig wird, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Diese **Bestimmung kann durch vertragliche Regelung modifiziert oder auch gänzlich ausgeschlossen werden**. Sofern eine Bezahlung von Fehlzeiten des Arbeitnehmers etwa wegen Erkrankung eines Kindes, akuter Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger, wegen Hochzeit, Umzug oder sonstiger persönlicher Hinderungsgründe ausgeschlossen werden soll, könnte dies etwa durch folgende Formulierung erfolgen: "Im Übrigen wird nur tatsächlich geleistete Arbeit vergütet; § 616 BGB wird ausgeschlossen." **Hinweis:** Auch wenn danach für solche kurzfristigen Fehlzeiten des Arbeitnehmers die Vergütung anteilig einbehalten bzw. gekürzt werden kann, ist der Arbeitnehmer hierfür dennoch regelmäßig von der Arbeitsleistung (unbezahlt) freizustellen.

¹⁸ Die Verschwiegenheitspflicht stellt eine der wichtigsten Auswirkungen der arbeitsvertraglichen Treuepflicht dar. Dies gilt auf jeden Fall während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wobei eine darüber hinausgehende Vereinbarung zulässig ist.

¹⁹ Grundsätzlich kann dem Arbeitnehmer nicht verwehrt werden, einer Nebentätigkeit bzw. **weiteren Beschäftigungen** nachzugehen, es sei denn, der Arbeitnehmer würde in einem Konkurrenzunternehmen einer zusätzlichen Beschäftigung nachgehen oder seine Arbeitsleistung durch die Mehrfachbelastung nicht mehr ordnungsgemäß erbringen können. Ansonsten schuldet der Arbeitnehmer nur die vertraglich vereinbarte Zeit. In der Verwertung seiner Freizeit ist er frei (BAG, Urteil v. 3.12.1970, 2 AZR 110/70).

Der Arbeitnehmer versichert, keiner weiteren Beschäftigung nachzugehen. Er verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig vom zeitlichen Umfang und der Vergütungshöhe.

§ 8 Hinweis zur gesetzlichen Rentenversicherung²⁰

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er in der gesetzlichen Rentenversicherung die Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber wählen kann. Die Befreiung von der Versicherungspflicht kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend.

§ 9 Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

1. Vor Dienstantritt ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses für beide Seiten ausgeschlossen²¹. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.
2. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von 2 Wochen ordentlich kündigen.²²
3. Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.²³

²⁴

²⁵ Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Firma, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.²⁶

Bei **geringfügigen Beschäftigungen** sind jedoch folgende **Besonderheiten** zu berücksichtigen: Wird neben einer sozialversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung mehr als nur ein geringfügig entlohnter (Neben-)Job ausgeübt, so wird der zweite und auch ggf. jeder weitere dieser (Neben-)Jobs in jedem Fall sozialversicherungspflichtig (außer zur Arbeitslosenversicherung). Nur ein einziger, also "der erste" derartige Nebenjob verbleibt neben der sozialversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung insgesamt sozialversicherungsfrei. Außerdem werden stets alle gleichzeitig ausgeübten "Minijobs" durch Addition ihrer Vergütungen zusammen gerechnet, wenn daneben keine sozialversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird: Wird die Geringfügigkeitsgrenze von 450 EUR pro Monat insgesamt überschritten, so tritt hier in allen Jobs volle Sozialversicherungspflicht ein, selbst wenn sie für sich allein betrachtet jeweils versicherungsfrei wären.

Diese Vertragsklausel soll den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer vor Überraschungen schützen, in dem der Arbeitnehmer diesbezüglich stets gegenüber dem Arbeitgeber über weitere Beschäftigungen Auskunft erteilen muss, damit dieser den sozialversicherungsrechtlichen Status ggf. umgehend neu feststellen kann.

²⁰ Die Befreiung wirkt rückwirkend vom Beginn des Monats, in dem der Antrag des Beschäftigten dem Arbeitgeber zugegangen ist, wenn der Arbeitgeber den Befreiungsantrag der Einzugsstelle mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens aber innerhalb von 6 Wochen nach Zugang, gemeldet hat. Weitere Voraussetzung ist, dass die Einzugsstelle innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Arbeitgebers nicht widersprochen hat. Erfolgt die Meldung des Arbeitgebers später, wirkt die Befreiung erst ab Monatsbeginn nach dem Monat, in dem die Widerspruchsfrist der Einzugsstelle abgelaufen ist.

²¹ Die **Kündigung vor tatsächlichem Dienstantritt**, nach Abschluss des Arbeitsvertrags, ist grundsätzlich zulässig. Sie unterliegt den gleichen Bedingungen wie jede andere Kündigung. Insbesondere sind für die arbeitgeberseitige Kündigung die Sonderkündigungsvorschriften (z. B. § 17 MuSchG, § 18 BEEG) zu beachten. Es ist jedoch zulässig, die vorzeitige Kündigungsmöglichkeit (wie im Muster geschehen) vertraglich auszuschließen. Dies gilt jedoch nur für die ordentliche Kündigung. Zulässig wäre es, den Kündigungsausschluss durch eine entsprechende Vertragsstrafenregelung abzusichern.

²² Während der vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, kann das Arbeitsverhältnis nach der gesetzlichen Regelung des § 622 Abs. 3 BGB mit einer kurzen **Kündigungsfrist von 2 Wochen** (von jedem auf jeden Tag, auch z. B. sonntags) gekündigt werden. Diese Frist kann vertraglich nicht unterschritten, jedoch verlängert werden. Möglich ist auch, zusätzlich einen **Kündigungstermin** (z. B. "zum 15." und/oder "zum Monatsende") für Probezeitkündigungen zu ergänzen.

²³ **Nach Ablauf der Probezeit** empfiehlt sich regelmäßig die Vereinbarung der gesetzlichen Grundkündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB (4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende). Die Vereinbarung von **längeren Kündigungsfristen** ist aber zulässig (§ 622 Abs. 5 Satz 3 BGB). Dies ist für Vertragsverhältnisse mit leitenden Angestellten üblich (z. B. 6 Monate zum Quartalsende).

²⁴ Durch Tarifvertrag kann von den gesetzlichen Kündigungsfristen zugunsten und zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden (§ 622 Abs. 4 BGB). Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden **tarifvertraglichen Bestimmungen** zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

4. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.²⁷

5. Die Firma ist berechtigt, den Arbeitnehmer mit Ausspruch einer Kündigung, gleichgültig von welcher Seite, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung auf den Urlaubsanspruch und etwaige Zeitguthaben vorübergehend von der Arbeit freizustellen, wenn ein sachlicher Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß gegeben ist (z. B. Geheimnisverrat, Konkurrenzfähigkeit, strafbare Handlungen), der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt und der sachliche Grund das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Gleiches gilt bei einem dringenden Verdacht eines gravierenden Vertragsverstoßes.

6. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn geltende Regelaltersgrenze für den Anspruch auf Regelaltersrente der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.²⁸

§ 10 Ausschlussfristen

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.

2. Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 3 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

3. Der Ausschluss nach den vorstehenden Ziffern gilt nicht, soweit ein Anspruch aus der Haftung wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruht, oder den gesetzlichen Mindestlohn betrifft.²⁹

§ 11 Nebenabreden / Schriftform

1. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

2. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.³⁰ Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

3. Das Schriftformerfordernis gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter der Firma.

²⁵ Einzelvertraglich kann eine kürzere als die gesetzliche Grundkündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB nur unter den Voraussetzungen von § 622 Abs. 5 BGB für Aushilfsarbeitsverhältnisse (mit einer Dauer von maximal 3 Monaten) und in kleineren Betrieben vereinbart werden. Der Umfang des zulässigerweise abweichend Regelbaren ist hierbei jedoch so gering, dass dies nicht empfehlenswert ist.

²⁶ Verlängern sich die Kündigungsfristen aufgrund der Dauer des Arbeitsverhältnisses, gilt diese Verlängerung gesetzlich nur für den Arbeitgeber. Soll die Verlängerung auch für den Arbeitnehmer gelten, bedarf dies (wie im Muster vorgesehen) einer entsprechenden Vereinbarung.

²⁷ Die Einhaltung der **Schriftform** ist gemäß § 623 BGB Wirksamkeitsvoraussetzung einer jeden Kündigung, egal von welcher Seite. Weder die elektronische Form (E-Mail) noch ein Fax reichen hierfür aus.

²⁸ Das Arbeitsverhältnis **endet nicht automatisch** mit Erreichen eines bestimmten Alters oder zu einem Zeitpunkt, in dem ein Arbeitnehmer Altersrente in Anspruch nehmen kann. Hierfür bedarf es – wie im Muster vorgesehen – **einer vertraglichen Altersgrenzenregelung**. Durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz – die sog. Rente mit 67 – wurden die gesetzlichen Regelaltersgrenzen beginnend ab 2012 angehoben. Für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 erfolgte dies schrittweise. Für die Jahrgänge 1964 und jünger wird die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht (§ 35 Satz 2 SGB VI).

²⁹ Vertragliche Ausschlussfristen können sich gem. § 3 MiLoG nicht wirksam auf den gesetzlichen Mindestlohn erstrecken.

³⁰ Individuelle Vertragsabreden haben gemäß § 305b BGB Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass sich mündliche Zusagen durch vertretungsberechtigte Vertreter des Arbeitgebers als vorrangige Individualvereinbarungen gegenüber formularmäßigen Schriftformklauseln durchsetzen ([BAG, Urteil v. 20.5.2008, 9 AZR 382/07](#)). Das gesprochene Wort, etwa des Geschäftsführers, Personalchefs oder Prokuristen, ist damit verbindlich. Insoweit sind (auch doppelte) Schriftformklauseln in Arbeitsverträgen in ihrer Reichweite eingeschränkt. Nach [BAG, Urteil v. 24.6.2003, 9 AZR 302/02](#) soll eine doppelte Schriftformklausel, nach der Ergänzungen des Arbeitsvertrags der Schriftform bedürfen und die mündliche Abbedingung der Schriftformklausel nichtig ist, dem Entstehen einer betrieblichen Übung entgegenstehen. Das gelte auch, wenn eine derartige Formulierung in den allgemeinen Vertragsbedingungen enthalten ist.

4. Im Übrigen kann das Formerfordernis nicht durch mündliche Vereinbarung, konkludentes Verhalten oder stillschweigend außer Kraft gesetzt werden. Auch die wiederholte Gewährung einer Leistung oder Vergünstigung begründet einen Rechtsanspruch für die Zukunft nur bei Beachtung der Schriftform (Ausschluss betrieblicher Übung).

5. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, verpflichten sich die Parteien, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrags eine von den Vertragsparteien nicht beabsichtigte Lücke aufweisen.

.....

Ort

.....

Arbeitgeber

.....

Datum

.....

Arbeitnehmer