***Hinweis für den Arbeitgeber***

* ***nach Kenntnisnahme bitte löschen:***

*Die Verwendung von Vertragsmustern erleichtert die Arbeit. Bitte beachten Sie, dass keinerlei Haftung für die korrekte Anwendung im Einzelfall und die Aktualität zum Zeitpunkt der Verwendung übernommen werden kann. Das Vertragsmuster kann insoweit nur Anregungen liefern und ist stets an die individuellen Bedürfnisse im Einzelfall anzupassen.*

*Wir können keine arbeitsrechtliche Beratung übernehmen. Vermitteln Ihnen bei Bedarf gerne einen Kontakt zu einem Rechtsanwalt.*

*Ihr ADVIGO-Team*

Zwischen

der/dem      , vertreten durch

- nachfolgend Arbeitgeber genannt -

und

- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -

wird folgender

Arbeitsvertrag über eine geringfügige Beschäftigung

geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Art der Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab dem       als       eingestellt.

Zum Aufgabenbereich des Arbeitnehmers gehören insbesondere folgende Aufgaben:      .

(2) Arbeitsort ist      .

(3) Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse des Arbeitgebers liegenden, gleichwertigen Tätigkeit zu betrauen, soweit dies unter Berücksichtigung seiner Interessen zumutbar ist. ggf.

§ 2 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung der Ruhepausen       Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden vom Arbeitgeber nach den betrieblichen Erfordernissen festgelegt. Es wird jedoch maximal die im Rahmen geringfügiger Beschäftigung zulässige Arbeitszeit geschuldet und vergütet.

oder

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung der Ruhepausen       Stunden. Die Arbeitszeit beginnt täglich um       Uhr und endet Montag bis Donnerstag um       Uhr und Freitag um       Uhr, wobei folgende Pausenzeiten gelten:      . Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Lage der Arbeitszeit dauerhaft oder im Einzelfall nach billigem Ermessen abweichend anzuordnen.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Bedarf auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden innerhalb der gesetzlich zulässigen Grenzen zu leisten.

§ 3 Vergütung

(1) Die Parteien sind sich darüber einig, dass es sich bei dem Arbeitsverhältnis um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung i.S.d. § 8 SGB IV handelt und die hierzu jeweils geltenden gesetzlichen Grenzen zu beachten sind.

(2) Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von EUR       brutto monatlich. Die Vergütung ist jeweils am      . Bankarbeitstag des folgenden Kalendermonats fällig und wird dem Arbeitnehmer unbar auf ein dem Arbeitgeber zu benennendes Girokonto überwiesen.

oder

(2) Der Arbeitnehmer erhält eine Stundenvergütung in Höhe von EUR       brutto. Die Vergütung ist jeweils am      . Bankarbeitstag des folgenden Kalendermonats fällig und wird dem Arbeitnehmer unbar auf ein dem Arbeitgeber zu benennendes Girokonto überwiesen.

(3) Geleistete Überstunden werden auf Grundlage der vereinbarten Stundenvergütung ausbezahlt.

(4) Die Gewährung von Sonderzuwendungen durch den Arbeitgeber (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt, Bonus, etc.) erfolgt stets freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten - vorbehaltslosen - Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet werden soll.

§ 4 Mitteilungspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Änderung der steuerlichen bzw. versicherungsrechtlichen Verhältnisse, insbesondere die Aufnahme weiterer Beschäftigungen, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen oder deren Änderung zu einer umfassenden Sozialversicherungspflicht auch dieses Beschäftigungsverhältnisses führen kann. Verstößt der Arbeitnehmer gegen diese Mitteilungspflicht, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber eventuelle Schäden zu ersetzen.

§ 5 Arbeitsverhinderung, Informationspflicht

Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder aus sonstigen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er den Arbeitgeber hierüber unverzüglich, soweit möglich spätestens bis zum jeweiligen Arbeitsbeginn, zumindest telefonisch zu informieren und dabei die Gründe der Verhinderung anzugeben.

§ 6 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Fortsetzungserkrankung

(1) Dauert eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

oder

(1) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Arbeitnehmer ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich, spätestens jedoch am Arbeitstag nach Ablauf der ursprünglichen Bescheinigung, eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Die Mitteilungsverpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber nach § 5 gilt entsprechend.

(3) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 7 Erholungsurlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Erholungsurlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen.

oder

(1) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt insgesamt       Arbeitstage im Kalenderjahr, bezogen auf eine      -Tage-Woche.

(2) Über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährter, freiwilliger Zusatzurlaub verfällt spätestens mit Ablauf des Kalenderjahres. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht nehmen kann, z.B. weil er bis zum Ablauf des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt ist.

§ 8 Laufzeit, Probezeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

(2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(3) Nach Ablauf der Probezeit bestimmen sich die Kündigungsfristen nach § 622 BGB. Jede zwingende Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers.

(4) Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

(5) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

ggf. ergänzend

§ 9 Verschwiegenheitspflicht / Rückgabe von Unterlagen

(1) Der Arbeitnehmer hat über alle geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten des Arbeitgebers sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Arbeitnehmern, die nicht mit dem betreffenden Sachgebiet unmittelbar befasst sind, Stillschweigen zu bewahren, soweit diese nicht allgemein bekannt sind. Die Weitergabe von Unterlagen, gleich, ob auszugsweise oder vollständig, im Original, in Kopie oder auf Datenträgern, ist dem Arbeitnehmer untersagt. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung bezieht sich auch auf Angelegenheiten von Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern des Arbeitgebers. Die vorstehenden Verpflichtungen gelten auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unbefristet fort.

(2) Dem Arbeitnehmer ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unbefristet fort.

(3) Unterlagen, die der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit erhält oder erarbeitet, sind alleiniges Eigentum des Arbeitgebers. Sie dürfen nur für Zwecke dieses Arbeitsverhältnisses verwendet werden. Dem Arbeitnehmer ist es auch untersagt, Kopien zu fertigen oder Sicherungskopien auf eigenen Datenträgern vorzunehmen.

(4) Nach Aufforderung durch den Arbeitgeber, spätestens jedoch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber sämtliche den Arbeitgeber betreffende Unterlagen (z.B. Protokolle, Berichte, sonstige Korrespondenz, Angebote oder Aufträge, Notizen), sämtliche Datenträger und Daten sowie alle dem Arbeitnehmer dienstlich überlassenen Gegenstände unverzüglich zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nicht. Die Rückgabe hat am Sitz des Arbeitgebers zu erfolgen.

ggf. ergänzend

§ 10 Vertragsstrafe

(1) Der Arbeitnehmer hat eine Vertragsstrafe zu bezahlen, wenn er gegen die Verschwiegenheitspflicht nach § 9 verstößt.

(2) Die Vertragsstrafe beträgt für jeden einzelnen Fall der Zuwiderhandlung ein Bruttomonatsgehalt nach § 3 Abs. 2. Im Falle eines Dauerverstoßes ist die Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts nach § 3 Abs. 2 für jeden angefangenen Monat, in dem der Dauerverstoß anhält, zu entrichten.

(3) Die Verwirkung der Vertragsstrafe ist ausgeschlossen, soweit beim Arbeitnehmer kein Verschulden vorliegt.

(4) Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

§ 11 Ausschlussfristen

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.

ggf. ergänzend

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

(2) Absatz 1 gilt auch für solche Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen.

(3) Absätze 1 und 2 gelten nicht bei

* vorsätzlicher Pflichtverletzung,
* Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen,
* Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen und
* für Ansprüche, soweit der Arbeitnehmer auf diese vertraglich nicht wirksam verzichten kann, insbesondere aus Betriebsvereinbarungen, bei Ansprüchen aus zwingend anwendbaren Tarifverträgen oder Ansprüchen auf zwingenden Mindestlohn, z.B. nach dem MiLoG, dem AEntG oder dem AÜG.

§ 12 Öffnungsklausel

Auf das Arbeitsverhältnis finden Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Einzelne Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis können auch nach Abschluss dieses Arbeitsvertrags durch eine Betriebsvereinbarung geändert werden. Vom Zeitpunkt der Änderung an gelten ausschließlich die jeweiligen Regelungen der Betriebsvereinbarung. Dies gilt auch dann, wenn die Regelungen in der Betriebsvereinbarung für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.

§ 13 Schlussbestimmungen

(1) Ergänzungen und Änderungen dieses Arbeitsvertrages einschließlich der Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses bedürfen der Schriftform, es sei denn, sie beruhen auf einer ausdrücklichen oder individuellen Vertragsabrede. Eine betriebliche Übung ist keine solche ausdrückliche bzw. individuelle Vertragsabrede. Auch wiederholte Leistungen oder Vergünstigungen ohne ausdrückliche oder individuelle Vertragsabrede begründen keinen Anspruch für die Zukunft.

(2) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und/oder seiner Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung wird durch eine wirksame ersetzt, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| , den |  | , den |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Arbeitgeber |  | Arbeitnehmer |

§ 14 Empfangsbekenntnis - Information zur Verarbeitung personenbezogener Daten nach Art. 13 f. DS-GVO

Der Arbeitnehmer bestätigt, die als Anlage 1 beigefügte Information zur Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten erhalten zu haben.

     , den

(Unterschrift Arbeitnehmer)

**Anlage 1: Informationen zum Datenschutz nach Art. 13 und 14 DS-GVO Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis (1)**

Verantwortlicher: (2)

Geschäftsführer

Beispielsallee 88, 88888 Musterhausen

Telefon:

Telefax:

E-Mail:

Datenschutzbeauftragte/r: (3)

Beispielsallee 88, 88888 Musterhausen

Telefon:

Telefax:

E-Mail:

**Verarbeitungszweck/Rechtsgrundlage: (4)**

Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten auf Grundlage von § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG.

Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen i.V.m. § 26 Abs. 4 S. 1 BDSG.

Soweit für diese Zwecke eine Verarbeitung der in Art. 9 Abs. 1 DS-GVO genannten Daten (z.B. religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Gesundheitsdaten) erforderlich ist, erfolgt die Verarbeitung auf Grundlage von § 26 Abs. 3 S. 1 BDSG, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass Ihr schutzwürdiges Interesse an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

**Datenerhebung bei Dritten: (5)**

Wir erheben personenbezogene Daten über Sie nicht nur bei Ihnen persönlich, sondern auch bei Dritten im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen.

Zu den Dritten gehören die Finanzbehörden, die Rentenversicherungsträger und die Krankenkassen als Einzugsstellen.

Dort werden Daten erhoben, die zur Durchführung der Lohnabrechnung und zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen erforderlich sind, insbesondere Ihre Besteuerungsmerkmale im Rahmen des ELStAM-Verfahrens, Ihre Sozialversicherungsnummer, etwaige anrechenbare Vorerkrankungszeiten, Mehrfachbeschäftigungen oder Lohnersatzleistungen.

**Empfänger/Kategorien von Empfängern: (6)**

Ihre personenbezogenen Daten werden an die beiden für den Vertrieb verantwortlichen Sachbearbeiter in der Personalabteilung und deren Stellvertreter, an die Mitarbeiter der Lohnvorbereitung und – soweit dies zur Durchführung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder aus anderen im Punkt „Verarbeitungszweck/Rechtsgrundlage“ genannten Fällen erforderlich ist – an den Abteilungsleiter „Vertriebsaußendienst“ und den unmittelbaren Teamleiter weitergegeben.

Soweit das Betriebsverfassungsgesetz oder der auf uns anwendbare Tarifvertrag „     “ dies vorsehen, werden die Daten an den Betriebsrat weitergegeben.

Zur Abrechnung Ihrer Vergütungsansprüche werden die insoweit erforderlichen Daten an unseren Steuerberater,      , Mustergasse 99, 99999 Musterheim, weitergegeben. Hiervon betroffen sind auch besondere Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9 DS-GVO, wie etwa Religionsdaten (Prüfung und Erfüllung einer Kirchensteuerpflicht) oder Gesundheitsdaten (Abrechnung der Entgeltfortzahlung).

Wir nehmen die Bezahlung Ihrer Vergütungsansprüche unbar vor und übermitteln insoweit die erforderlichen Daten an unsere Kreditinstitute, die       Bank und die       Bank.

Rein vorsorglich teilen wir mit, dass Ihre personenbezogenen Daten auch im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen an Dritte, z.B. verschiedene öffentliche Stellen weitergegeben werden, etwa das Finanzamt, die Krankenkassen als Einzugsstellen, die Arbeitsagentur und die Rentenversicherungsträger, die Berufsgenossenschaft usw..

**Dauer der Speicherung: (7)**

Ihre personenbezogenen Daten werden grundsätzlich für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gespeichert.

Soweit personenbezogene Daten für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses und zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten nicht mehr erforderlich sind oder im Falle der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, werden Ihre personenbezogenen Daten gelöscht. Dies gilt nicht, soweit und solange wir einer gesetzlichen Aufbewahrungspflicht unterliegen oder die Speicherung oder sonstige Verarbeitung personenbezogener Daten für Zwecke der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen dient.

Eine Tabelle mit den wichtigsten Aufbewahrungspflichten im Beschäftigungskontext finden Sie im Anhang.

Stellen Sie uns Daten aufgrund einer Einwilligung zur Verfügung, werden Sie über die Dauer der Speicherung dieser Daten im Rahmen der Einwilligung gesondert informiert.

**Auskunftsrechte: (8)**

Wir weisen Sie darauf hin, dass ihnen die Auskunftsrechte nach Art. 15 DS-GVO zustehen, sie insbesondere Anspruch auf Auskunft haben über

die Verarbeitungszwecke ihrer personenbezogenen Daten, die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden, die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt werden, und die Dauer der Speicherung ihrer personenbezogenen Daten.

Ihr Auskunftsrecht besteht unabhängig von der vorliegenden Information über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten. Sie können das Auskunftsrecht in angemessenen Abständen geltend machen.

Ihr Auskunftsrecht kann eingeschränkt sein, z.B. soweit durch die Auskunft Informationen offenbart würden, die nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach, insbesondere wegen der überwiegenden berechtigten Interessen eines Dritten, geheim gehalten werden müssen.

**Weitere Rechte:**

Haben wir unrichtige Angaben von Ihnen gespeichert, können Sie verlangen, dass wir diese unverzüglich berichtigen und unvollständige Angaben ergänzen (Art. 16 DS-GVO).

Sie können die unverzügliche Löschung Ihrer personenbezogenen Daten und eine entsprechende Bestätigung unsererseits verlangen, wenn die Voraussetzungen in Art. 17 DS-GVO gegeben sind, insbesondere wenn die Angaben über Ihre Person für die Zwecke ihrer Verarbeitung nicht mehr notwendig sind, Sie eine Einwilligung widerrufen oder Sie Widerspruch gegen die Verarbeitung eingelegt haben. Das gleiche Recht steht Ihnen zu, wenn wir Ihre personenbezogenen Daten unrechtmäßig verarbeitet haben. Diese Rechte sind nach Art. 17 Abs. 3 DS-GVO eingeschränkt, insbesondere solange wie Ihre Daten zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen benötigen.

Unter den Voraussetzungen des Art. 17 DS-GVO können Sie auch die Einschränkung der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten verlangen, insbesondere solange Sie die Richtigkeit der personenbezogenen Daten bestreiten und wir diese überprüfen.

Sie haben das Recht, ihre personenbezogenen Daten, die Sie uns im Rahmen Vertragsverhältnisses bereitgestellt haben, in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu erhalten oder von uns zu verlangen, diese Daten an einen anderen Verantwortlichen zu übermitteln, soweit wir diese Daten automatisiert verarbeitet haben und die Bereitstellung bzw. Übertragung technisch machbar ist.

**Beschwerderecht: (9)**

Sie haben das Recht – unbeschadet eines anderweitigen verwaltungsrechtlichen oder gerichtlichen Rechtsbehelfs – auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde, insbesondere einer Aufsichtsbehörde in Deutschland, wenn Sie der Ansicht sind, dass die Verarbeitung der Sie betreffenden personenbezogenen Daten gegen die Datenschutzgrundverordnung verstößt.

**Erforderlichkeit für Vertragsdurchführung: (10)**

Die Bereitstellung Ihrer personenbezogenen Daten ist für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses, zur Erfüllung unserer arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen und der Erfüllung unserer vertraglichen Verpflichtungen (z.B. Entgeltzahlung) erforderlich.

Die Nichtbereitstellung Ihrer Daten hätte zur Folge, dass wir Ihr Arbeitsverhältnis nicht durchführen könnten.