

Anstellungsvertrag für Gleitzonenarbeitsverhältnis

EUR 450,01 bis EUR 850,00)

Zwischen

(Arbeitgeber)

und

(Arbeitnehmer)

wird folgendes vereinbart: (nichtzutreffendes ist zu streichen)

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit/Rentenanwartschaft

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab dem _____

als _____ eingestellt.

Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere die folgenden Tätigkeiten:

1. _____
2. _____
3. _____

Es handelt sich um eine Teilzeitbeschäftigung gem. § 20 (2) SGB IV im Rahmen eines sog. Midijobs.

Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass für die Bemessung des Arbeitnehmerbeitrags zur Rentenversicherung anstatt der Gleitzone Regelung auch das tatsächlich erzielte Entgelt berücksichtigt werden kann und er hierdurch höhere Rentenanwartschaften erwerben kann. Im Hinblick hierauf erklärt der Arbeitnehmer, dass er diese Zuzahlung zur Rentenversicherung aus seinem Beitragsanteil bis zur gesetzlichen Höhe

zu seinen Lasten wünscht (Verzicht auf Gleitzone Regelung)

nicht wünscht (Anwendung der Gleitzone Regelung)

Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass der Verzicht auf die Gleitzone Regelung lediglich für die Zukunft abgegeben werden kann. Bestehen mehrere Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone, kann die Erklärung nur einheitlich abgegeben werden.

§ 2 Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Wochenstunden.
Die Verteilung der Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften

Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei dringenden betrieblichen Erfordernissen, Überstunden anzuordnen.

§ 3 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche / stündliche Vergütung von EUR _____ brutto. Die

Vergütung ist jeweils zum Monatsende fällig und wird auf das Konto Nr. _____

bei der _____ BLZ _____
überwiesen. Kontoinhaber ist der Arbeitnehmer.

Die Vergütung überschreitet regelmäßig nicht den Betrag von EUR 800,00 (ab 1.1.2013: EUR 850,00)

§ 4 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat im Kalenderjahr Anspruch auf _____ Werktage Urlaub.
(Der Urlaub wird auf Basis einer _____ Tage-Woche ermittelt)

Bei Eintritt oder Ausscheiden während eines Kalenderjahres wird der Urlaub anteilig gewährt.
Der Urlaub ist mit dem Arbeitgeber abzustimmen und eine ausreichende Frist vorher anzumelden.
Die Frist beträgt _____ Wochen.

§ 5 Arbeitsverhinderung

Im Falle einer krankheitsbedingten oder aus sonstigen Gründen veranlassten Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Erkrankung ist dem Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

§ 6 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden, Stillschweigen bewahren.

§ 7 Weitere Beschäftigungen

Es bestehen keine weiteren Beschäftigungsverhältnisse

Es bestehen folgende weitere Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigungsbeginn	Arbeitgeber mit Anschrift	Beschäftigung ist
1.		Geringfügig nicht geringfügig
2.		Geringfügig nicht geringfügig

§ 8 Probezeit/Kündigungsfristen

Die ersten _____ Monate gelten als Probezeit. Bis zum letzten Tag der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Die Kündigung in der Probezeit bedarf keiner Begründung.

Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung nur unter Einhaltung einer Frist von _____ Wochen/Monaten zum _____ zulässig. Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Firma aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung automatisch auch für den Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber ist einseitig berechtigt, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit - unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche und Überstunden - unwiderruflich freizustellen, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Freistellung das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers liegt insbesondere vor, wenn das Vertrauensverhältnis nach schweren Fehlverhalten des Arbeitnehmers gestört ist oder wenn dessen Weiterbeschäftigung zu einer Störung der Ordnung im Betrieb führen würde.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Eine Kündigung des Anstellungsvertrages vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.

Kündigungen bedürfen zur Wirksamkeit der Schriftform.

§ 9 Ausschlussklausel

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen spätestens innerhalb eines Monats nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses **schriftlich** geltend gemacht werden, ansonsten sind diese verwirkt.

§ 10 Formerfordernis und salvatorische Klausel

Nebenabreden und Vertragsveränderungen bedürfen der Schriftform.

Die Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berühren die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Ort und Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer