



Arbeitsvertrag für geringfügig Beschäftigte *

Zwischen

Firma

(Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau

(Arbeitnehmer)

wird mit Wirkung ab / seit

dieser Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Herr/Frau wird eingestellt in Vergütungsgruppe
2. Dem/der Arbeitnehmer/-in wird folgendes Arbeitsgebiet übertragen:
.....
3. Ort der regelmäßigen Arbeitsleistung ist das Geschäft, Laden, Werkstatt in
Die Arbeit ist in Arbeitskleidung, soweit die Verwendung einer solchen betrieblich geregelt ist, am Arbeitsplatz zur festgelegten Zeit aufzunehmen.
4. Arbeitszeit
 - a. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich ... Stunden ohne Berücksichtigung der Pausen.
 - b. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird wie folgt vereinbart (Tage, von bis)
 - c. Hinsichtlich der Arbeitszeit bestehen nach § 17 Mindestlohngesetz (MiLoG) Aufzeichnungspflichten.
Danach muss der Arbeitgeber Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit bis spätestens zum siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag aufzeichnen. Der/die Arbeitnehmer/-in sagt insoweit seine/ihre Mitwirkung in dem für die Aufzeichnung erforderlichen Umfang zu.
 - d. Gemäß § 5 Absatz 2 RTV kann ein Arbeitszeitkonto geführt werden.
 - e. Sonn- und Feiertagsarbeit ist an jedem 2., 3., 4. Sonntag zu leisten - nicht zu leisten. Sie ist - außerdem - zu leisten an Sonntagen, für die dem Beruf Ausnahmegenehmigungen erteilt werden. Sonn- und Feiertagsarbeit fließt nicht in das Arbeitszeitkonto ein und ist gemäß § 8 RTV durch Freizeit oder gesonderte Bezahlung auszugleichen. Für Überstunden und Nachtarbeit gelten die Bestimmungen des § 7 RTV.
5. Die Probezeit beträgt Wochen / Monate (max. 3 Monate) mit einer Kündigungsfrist von 14 Tagen zum Wochenende.
6. Es gelten die tariflichen Kündigungsfristen.

7. Der Urlaub beträgt zur Zeit Werk-/Arbeitstage pro Kalenderjahr. Zusatzurlaub von Werk-/Arbeitstagen wird ab gewährt.
Für den Einstellungszeitraum beträgt der Urlaubsanspruch – unter Anrechnung schon anderweitig gewährten Urlaubs - Werk-/Arbeitstage.

8. Die Eingruppierung erfolgt in Vergütungsgruppe, Tätigkeits-/Berufsjahre des geltenden Überleitungstarifvertrages bzw. Gruppe des geltenden Entgelttarifvertrages. Auch bei Abweichung der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitszeitkontos wird der monatliche Lohn auf Basis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit gezahlt. Die Vergütung beträgt €/Monat brutto. (maximal 450,00 €)

Änderung ab..... €/Monat brutto.
Änderung durch Unterschrift bestätigt:)

Vermögenswirksame Leistung von€/Monat wird nach Vorlage des Sparvertrages antragsgemäß ab dem vom Arbeitgeber auf das Konto-Nr.
BLZ..... bei der des Arbeitnehmers überwiesen.

9. Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet.
II. Das Arbeitsverhältnis ist befristet und endet am Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich 3 Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als 3 Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin ist er verpflichtet, aktiv nach einer neuen Beschäftigung zu suchen. Die Kündigungsfrist beträgt Wochen/Monat zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats.

10. Besondere Vereinbarungen:
- a) Fahrtkosten
 - b) Werkzeuggestellung
 - c) Gestellung von Berufskleidung
 - d) Berufsbezogene Nebentätigkeiten.....
 - e)

11. Eine Schwerbehinderung liegt vor – nicht vor.

12. Weitere Beschäftigungen
a. Der/die Arbeitnehmer/in versichert, zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Arbeitsvertrages (Zutreffendes ankreuzen)
 keiner weiteren - auch geringfügig entlohnten - Beschäftigung nachzugehen
 folgende weitere Beschäftigungen auszuüben (Unternehmen, regelmäßiges monatliches Entgelt, Beginn der Beschäftigung):
.....

b. Er/sie verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Das gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig vom zeitlichen Umfang und der Vergütungshöhe. Sind die Angaben des/der Arbeitnehmers/in unrichtig oder unterlässt er es, den Arbeitgeber über Veränderungen zu

unterrichten und kommt es infolgedessen zu einer Heranziehung des Arbeitgebers zu Versicherungsbeiträgen, so trägt der /die Arbeitnehmer/in die hierdurch entstandenen Aufwendungen bzw. den Schaden des Arbeitgebers.

13. Hinweis zur gesetzlichen Rentenversicherung

Der/die Arbeitnehmer/in ist rentenversicherungspflichtig. Dadurch erwirbt er/sie unter den jeweils bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen Rentenansprüche. Der/die Arbeitnehmer/in wird darauf hingewiesen, dass er/sie in der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Stellung eines/einer versicherungspflichtigen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin verzichten kann, wenn er/sie nach § 6 Abs. 1b SGB VI auf die Versicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet. Der Antrag kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend.

Der/die Arbeitnehmer/in erklärt dem Arbeitgeber daraufhin: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

- dass er/sie versicherungspflichtig bleiben möchte.
- dass er/sie die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht beantragt wie folgt:

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht:

Hiermit beantragt der/die Arbeitnehmer/in die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen der geringfügig entlohnten Beschäftigung und verzichtet damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Der/die Arbeitnehmer/in hat die Hinweise auf dem „Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen. Dem/der Arbeitnehmer/in ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von ihm/ihr zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine Rücknahme ist nicht möglich. Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

14. Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung. Ansprüche aus betrieblicher Übung entstehen nur, wenn die betriebliche Übung schriftlich vereinbart wurde. Das Schweigen des Arbeitnehmers zu einem Änderungsangebot des Arbeitgebers gilt als Zustimmung. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Arbeitnehmer bei Vorlage eines Änderungsangebotes ausdrücklich auf diese Rechtsfolge hinzuweisen.

15. Sollte eine Bestimmung dieses Arbeitsvertrages unwirksam sein, lässt dies die Wirksamkeit des Vertrages im übrigen unberührt. Die Parteien werden die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame ersetzen, die dem verfolgten Zweck entspricht.

Der Vertrag wurde in doppelter Ausfertigung erstellt. Jede Vertragspartei hat eine Ausfertigung erhalten.

Ort Datum.....

Arbeitgeber..... Arbeitnehmer.....

* Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des Rahmentarifvertrages und des Entgelttarifvertrages für die Floristik-Fachbetriebe und Blumen- und Kranzbindereien vom 01. April 2019 Anwendung.