

ARBEITSVERTRAG für Geringfügig Beschäftigte

Zwischen Herrn / Frau
wohnhaft

und
vertreten durch Frau / Herrn
wird folgender Arbeitsvertrag vereinbart:

§ 1 Arbeitsverhältnis

Herr / Frau wird mit Wirkung vom
unbefristet / für eine befristete Zeit vom bis
in der vereinseigenen Kindertagesstätte eingestellt.
(Grund der Befristung:)
Die Einstellung erfolgt mit einer durchschnittlichen / regelmäßigen Arbeitszeit von
Stunden täglich / wöchentlich / monatlich (*wegen Mindestarbeitslohn 8,50 EUR / Std. höchstens
12 Stunden 20 Minuten in der Woche*).

Nach § 17 Mindestlohngesetz (MiLoG) bestehen hinsichtlich der Arbeitszeit des / der Arbeit-
nehmer_in Aufzeichnungspflichten. Der / Die Arbeitnehmer_in sagt insoweit seine / ihre Mit-
wirkung in dem für die Aufzeichnung erforderlichen Umfang zu.

Die geringfügige Beschäftigung bezieht sich auf die im folgenden beschriebenen Aufgaben-
stellung:

§ 2 Rechtsgrundlagen

Für das Arbeitsverhältnis gelten neben den gesetzlichen Bestimmungen die nachfolgenden
Vorschriften. Die Bestimmungen des TVöD gelten nicht, soweit sie nicht ausdrücklich er-
wähnt sind.

§ 3 Probezeit und Kündigung

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit (§ 2 TVöD). Während dieser Zeit können beide
Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis ohne Angaben von Gründen mit einer zweiwöchigen
Frist zum Monatsende schriftlich kündigen.

Nach Ablauf der Probezeit regelt sich die Kündigungsfrist nach dem TVöD (§ 34 Abs. 1
TVöD). § 34 Abs. 2 und 3 TVöD gelten nicht.

§ 4 Vergütung

Die Vergütung beträgt EUR monatlich, höchstens jedoch monatlich 450,00 EUR.

Die Vergütung ist am jeweils am 15. eines Monats fällig und wird auf das Konto
..... bei, BLZ angewiesen.

Der Arbeitgeber übernimmt die Pflicht zur Zahlung eines pauschalen Beitrags zur Krankenver-
sicherung (z. Zt. 13 %) sowie zur Rentenversicherung (z. Zt. 15 %).

Zusätzlich zahlt der Arbeitgeber Pauschsteuern in Höhe von 2 %, soweit keine individuelle
Versteuerung nach der Steuerkarte vorgenommen wird.

*(Sofern ein tariflicher Stundenlohn gezahlt wird (z.B. pädagogische Kräfte nach TVöD SuE) ist zu regeln,
dass das zu zahlende Jahressonderentgelt monatlich anteilig gezahlt wird, damit durch die Auszahlung
nicht die monatliche Höchstgrenze von 450,00 EUR überschritten wird. Ggf. vermindert sich damit die
wöchentliche Arbeitszeit:*

Das Jahressonderentgelt wird anteilig mit den monatlichen Gehaltszahlungen beglichen.)

§ 5 Arbeitsverhinderung

Im Falle seiner / ihrer Arbeitsverhinderung verpflichtet sich der / die Arbeitnehmer_in, unverzüglich den Arbeitgeber, vertreten durch zu verständigen.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Der / die Mitarbeiter_in erhält im Krankheitsfalle eine Lohnfortzahlung bis zu sechs Wochen in Höhe von 100 % des Gehaltes (§ 3 Entgeltfortzahlungsg).

§ 6 Erholungsurlaub

Frau / Herrn steht ein Jahresurlaub von Tagen gemäß § 26 TVöD zu. Der Urlaub ist nach Absprache mit dem Vereinsvorstand zu nehmen.

Reguläre Schließtage der Kindertagesstätte sind auf den Urlaubsanspruch anzurechnen.

Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung sind möglich gem. §§ 28, 29 TVöD.

§ 7 Zeugnis und Berufsgenossenschaft

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den / die MitarbeiterIn bei der zuständigen Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege anzumelden.

§ 8 Weitere Geringfügige Beschäftigungen

(Zutreffendes ankreuzen)

Der / die Arbeitnehmer_in bestätigt nach § 28 o Abs. 1 SGB IV, keine Hauptbeschäftigung und keine weiteren geringfügigen Arbeitsverhältnisse zu haben.

Der / die Arbeitnehmer_in bestätigt nach § 28 o Abs. 1 SGB IV, bei folgendem Arbeitgeber ebenfalls einen Arbeitsvertrag / eine Beschäftigung inne zu haben:

.....
Firma Beschäftigungsbeginn monatliches Entgelt

.....
Firma Beschäftigungsbeginn monatliches Entgelt

Der / die Arbeitnehmer_in versichert mit der Vertragsunterschrift, dass die gemachten Angaben vollständig sind und den Tatsachen entsprechen. Er / sie verpflichtet sich, bei allen Veränderungen, insbesondere bei Aufnahme einer weiteren Beschäftigung, den Arbeitgeber umgehend zu informieren.

§ 9 Verzicht auf Versicherungsfreiheit bei geringfügiger Beschäftigung

Der / die Arbeitnehmer_in stockt die Rentenversicherung bis zum aktuellen gesetzlichen Beitragssatz (z.Zt. 18,7 %) auf. Dem / der ArbeitnehmerIn stehen dann, entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zum Erwerb von Pflichtbeitragszeiten, die vollwertigen Rentenansprüche zu. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird.

Der / die Arbeitnehmer_in wird entsprechend § 2 Abs. 1 NachweisG darauf hingewiesen, dass er / sie sich von der gesetzlichen Pflicht zur Aufstockung in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen kann. Übt der / die Arbeitnehmer_in mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten Beschäftigungen gestellt werden. Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs des schriftlichen Antrags beim Arbeitgeber.

Dem / der Arbeitnehmer_in wird empfohlen, sich hinsichtlich eines möglichen Verzichts und dessen Auswirkungen bei der Deutschen Rentenversicherung beraten zu lassen.

(Zutreffendes ankreuzen)

Der / die Arbeitnehmer_in beantragt nicht die Befreiung von der Versicherungspflicht.

□ Der / die Arbeitnehmer_in beantragt die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung und verzichtet damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Der Befreiungsantrag gilt für alle zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend, eine Rücknahme ist nicht möglich.

Der / die Arbeitnehmer_in verpflichtet sich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, über den Befreiungsantrag zu informieren. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des Befreiungsantrags zu melden (Beitragsgruppenschlüssel 5).

§ 10 Belehrungen nach InfSchG und BiostoffVO

Der / die Mitarbeiter_in bestätigt, vom Arbeitgeber gem. § 35 und § 42 Infektionsschutzgesetz sowie gem. § 12 Biostoffverordnung belehrt worden zu sein.

(Für Koch/Köchin: Der / die Mitarbeiter_in bestätigt weiterhin, vom Arbeitgeber entsprechend der Tätigkeit und unter Berücksichtigung der Ausbildung in Fragen der Lebensmittelhygiene gem. § 4 LMHV unterrichtet worden zu sein.)

§ 11 Erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG

Da es sich beim Arbeitgeber um einen nach § 45 KJHG genehmigungspflichtigen Träger der freien Jugendhilfe handelt, ist am ersten Arbeitstag ein aktuelles sog. Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen.

Der / die Mitarbeiter_in erklärt darüber hinaus, dass gegen ihn / sie kein Verfahren wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184e, 225, 232 bis 233a, 234 bis 236 des Strafgesetzbuches anhängig ist.

Der / die Mitarbeiter_in verpflichtet sich, den Arbeitgeber sofort zu unterrichten, wenn ein Verfahren wegen eines Verstoßes nach den o. g. Paragraphen gegen ihn / sie eröffnet wird. Er / Sie verpflichtet sich weiterhin, alle fünf Jahre ein aktuelles Erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Die Kosten für dieses Folgezeugnis übernimmt der Arbeitgeber.

Der / die Mitarbeiter_in hat zur Kenntnis genommen, dass nach einer entsprechenden Verurteilung eine unverzügliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt.

§ 12 Belehrung zum Schutzauftrag gemäß § 8a SGB VIII / KJHG

Der Arbeitgeber weist auf den Schutzauftrag des Trägers gemäß § 8a Abs. 1 SGB VIII / KJHG hin. Dieser verpflichtet den / die Mitarbeiter_in, die Kita-Leitung unverzüglich darauf hinzuweisen, wenn ihm / ihr gewichtige Anhaltspunkte einer Kindeswohlgefährdung bekannt werden. Gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung i.S.d. § 1666 BGB können insbesondere konkrete Hinweise auf körperliche und seelische Vernachlässigung, körperliche und seelische Misshandlung und sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche sein.

§ 13 Verschwiegenheitspflicht

Der / die Mitarbeiter_in ist verpflichtet, über alle Angelegenheiten, die ihm / ihr im Rahmen ihrer / seiner Tätigkeit bekannt werden, Verschwiegenheit gegen jedermann zu bewahren (§ 3 Abs. 1 TVöD). Zu den geschützten Informationen gehören neben den personenbezogenen Daten von Kindern und ihren Familien auch Informationen aus Dienstbesprechungen und Team-sitzungen.

Hingewiesen wird insbesondere auf die Regelungen zum Datenschutz gem. §§ 61 ff SGB VIII / KJHG. Die Verpflichtung besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit.

Das Fotografieren sowie die Herstellung von Film- und Tonaufnahmen von Kindern in der Kita sind nur nach vorheriger Genehmigung der Eltern sowie mit vorheriger Zustimmung der Leitung gestattet. Das Versenden / mailen von Fotos ist grundsätzlich verboten.

§ 14 Nebenabreden

Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen (§ 2 TVöD).

§ 15 Allgemeines

Änderungen und Ergänzungen zu diesem Arbeitsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages ist dem / der Arbeitnehmer_in ausgehändigt worden. Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

..... Datum Unterschrift des Vorstandes

..... Datum Unterschrift der/s
Arbeitnehmer_in