

# 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.  
Die geringfügige Beschäftigung bezieht sich auf die im folgenden beschriebenen  
Aufgabenstellung:  
.....  
.....

## § 2 Rechtsgrundlagen

Für das Arbeitsverhältnis gelten neben den gesetzlichen Bestimmungen die nachfolgenden  
Vorschriften. Die Bestimmungen des BAT gelten nicht, soweit sie nicht ausdrücklich erwähnt  
sind.

## § 3 Probezeit und Kündigung

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit können beide Vertragspartei-  
en das Arbeitsverhältnis ohne Angaben von Gründen mit einer zweiwöchigen Frist schriftlich  
kündigen.  
Nach Ablauf der Probezeit richtet sich die Kündigungsfrist nach § 622 BGB (vier Wochen  
zum Monatsende).

## § 4 Vergütung

Die Vergütung beträgt EUR ..... brutto, höchstens jedoch 400,00 EUR / Monat.  
Die Vergütung ist am jeweils am 15. eines Monats fällig und wird auf das Konto .....  
bei der ....., BLZ ..... angewiesen.  
Der Arbeitgeber übernimmt die Pflicht zur Zahlung eines pauschalen Beitrags zur  
Krankenversicherung (11 %) sowie zur Rentenversicherung (12 %). Zusätzlich zahlt der



rungen, insbesondere bei Aufnahme einer weiteren Beschäftigung, den Arbeitgeber umgehend zu informieren.

## **§ 10 Verzicht auf Versicherungsfreiheit**

Der Arbeitnehmer wird entsprechend § 2 Abs. 1 NachweisG darauf hingewiesen, dass er in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 S. 2 SGB VI auf die Versicherungsfreiheit verzichtet. Der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit kann für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses nicht widerrufen werden!

Im Fall des Verzichts stockt der / die Beschäftigte den einseitigen Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung (12 % des Bruttoarbeitsentgelts) auf den vollen Beitragssatz von 19,5 % auf. Der Mindestbeitrag des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin liegt dabei jedoch lt. Gesetz beim Beitrag für ein Entgelt von € 155,00 abzüglich des Arbeitgeberanteils (12 % auf das tatsächliche Arbeitsentgelt), also mindestens bei 11,63 € / Monat.. Dem / der ArbeitnehmerIn stehen dann, entsprechend den gesetzlichen Vorgaben, die vollwertigen Rentenansprüche zu.

## **§ 11 Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz**

Der / die MitarbeiterIn bestätigt, vom Arbeitgeber gem. § 35 IfSG bzw. gem. § 42 IfSG belehrt worden zu sein.

## **§ 12 Anforderungen nach § 72a SGB VIII / KJHG**

Ein aktuelles Polizeiliches Privatführungszeugnis ist dem Arbeitgeber am ersten Arbeitstag vorzulegen.

Der / die MitarbeiterIn erklärt, nicht rechtskräftig 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 verurteilt worden zu sein. Über die maßgeblichen Paragraphen ist der / die MitarbeiterIn unterrichtet worden.

Der / die MitarbeiterIn verpflichtet sich, den Arbeitgeber sofort zu unterrichten, wenn eine entsprechende Verurteilung erfolgt.

Der Arbeitgeber weist darauf hin, dass das Landesjugendamt als Betriebserlaubnis erteilende Stelle die persönliche Eignung aller MitarbeiterInnen ab sofort und in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren mittels Einholung eines Führungszeugnisses überprüfen wird (31 BZRG).

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

## **§ 13 Belehrung zum Schutzauftrag gemäß § 8a SGB VIII / KJHG**

Der Arbeitgeber weist den / die MitarbeiterIn auf den Schutzauftrag des Trägers gemäß § 8a Abs. 1 SGB VIII / KJHG hin. Dieser verpflichtet den / die MitarbeiterIn, das Gefährdungsrisiko im Zusammenwirken mit einer „insoweit erfahrenen Fachkraft“ (§ 8a Abs. 2 S. 1 SGB VIII / KJHG) unverzüglich abzuschätzen, wenn ihm / ihr gewichtige Anhaltspunkte einer Kindeswohlgefährdung bekannt werden und nötigenfalls weitere Schritte zum Schutz des betroffenen Kindes einzuleiten. 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.

## § 14 Nebenabreden

Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen.

## § 15 Allgemeines

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

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

..... Datum .....  
Ort Unterschrift des Vorstandes

..... Datum .....  
Ort Unterschrift der/s Arbeitnehmers/in