

# Geringfügige Beschäftigung, Arbeitsvertrag

## Kurzbeschreibung

Standardarbeitsvertrag für eine 450-Euro-Kraft (Minijob). Das Muster beinhaltet alle Besonderheiten gegenüber sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeitsverträgen.

## Das regelt der Vertrag (Vertragszweck)

### Ausgangssituation

Eine Aushilfskraft soll im Rahmen eines klassischen "Minijobs" angestellt werden, und zwar vom Grundgedanken her auf Dauer. Für eine solche unbefristete geringfügige Beschäftigung einer "450 Euro-Kraft" dient dieses Muster. Dabei handelt es sich in arbeitsrechtlicher Hinsicht um ein echtes Arbeitsverhältnis und einen Unterfall der Teilzeitarbeit. Die Hauptbedeutung der geringfügigen Beschäftigung liegt jedoch in der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung durch die pauschalierte Abgabepflicht.

Nicht geeignet ist dieses Muster dagegen für folgende Situationen:

- Die Aushilfskraft soll als geringfügig Beschäftigte/r im Privathaushalt angestellt werden.
- Die Aushilfskraft wird nach dem voraussichtlichen Arbeitsanfall regelmäßig mehr als 450 EUR verdienen. Dann führt an einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung z. B. in Teilzeit kein Weg vorbei.
- Sofern die Aushilfskraft nur befristet eingestellt werden soll, etwa als Elternzeitvertretung oder als echte Aushilfe im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung, ist dieses Muster entsprechend anzupassen.
- Die Aushilfskraft soll als freier Mitarbeiter, d. h. als selbstständiger Dienstleister tätig werden.
- Die Aushilfskraft ist Praktikant/in, Volontär/in oder Auszubildende/r.

### Rechtlicher Hintergrund

Auf geringfügig Beschäftigte sind **grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Vorschriften** anzuwenden wie auf Arbeitnehmer mit höherer Wochenarbeitszeit. Somit

- gelten für geringfügig Beschäftigte die gleichen Kündigungsfristen wie für Vollzeitbeschäftigte,
- genießen diese nach sechsmonatiger Beschäftigungsdauer (und sofern der Betrieb mehr als 10 Mitarbeiter hat) den allgemeinen Kündigungsschutz. Hinsichtlich der Betriebsgröße sind Minijobber i. d. R mit 0,5 mitzuzählen, vgl. § 23 KSchG,
- gelten für diese die gleichen Regeln über Mutterschutz und Elternzeit sowie alle anderen Schutzgesetze,
- haben diese nach mindestens 4-wöchiger Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Urlaub, es sei denn, die Beschäftigung dauert insgesamt weniger als 1 Monat,
- haben diese Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen,
- können diese (anteiligen) Anspruch auf Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld haben.
- haben diese bei Beendigung des Vertragsverhältnisses Anspruch auf ein Arbeitszeugnis,
- zählen diese nach § 5 BetrVG zu den Arbeitnehmern des Betriebs und sind bei Betriebsratswahlen sowohl wahlberechtigt als auch (nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit) wählbar.

Diese Grundsätze gelten auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt werden, durch die der Arbeitnehmer bereits weitgehend wirtschaftlich und sozial abgesichert ist. Der Vertrag kann – wie im **Muster** – als **unbefristeter Arbeitsvertrag** geschlossen werden oder nach den allgemeinen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) nur befristet. Auch wenn der Umfang der Arbeitsleistung geringer ist als in einem Vollzeitarbeitsverhältnis, sind arbeitsrechtlich grundsätzlich genau dieselben Punkte regelungsbedürftig.

Unschärf ist der Begriff der "Aushilfe". Üblicherweise werden als Aushilfe befristet beschäftigte Arbeitnehmer bezeichnet. Dies kann – je nach Ausgestaltung – ein (befristetes) Vollarbeitsverhältnis sein, aber auch ein (befristetes) Teilzeitarbeitsverhältnis oberhalb oder unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze (450-EUR-Grenze). Die geringfügige Beschäftigung ist rechtlich abzugrenzen insbesondere von der (echten) **freien Mitarbeit** als selbstständiger, nicht weisungsgebundener Tätigkeit und von **Ausbildungs-** oder **Praktikantenverhältnissen**.

### Dokumentationspflichten nach dem Mindestlohngesetz

§ 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) enthält erweiterte Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten. Für alle Arbeitsverhältnisse gelten neben tarifvertraglichen bzw. arbeitsrechtlichen Aufzeichnungsvorschriften (z. B. § 2 NachwG) für die Sozialversicherung Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers, mit denen die zutreffende Ermittlung des Arbeitsentgelts nachgewiesen werden muss (§ 8 Beitragsverfahrensordnung).

Die erweiterten Aufzeichnungspflichten betreffen nach dem MiLoG zwei Fallgruppen:

- geringfügig und kurzfristig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 SGB IV), unabhängig von der Branche des Arbeitgebers (mit Ausnahme von Minijobbern in Privathaushalten) und
- Arbeitgeber in Wirtschaftsbereichen nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG).

In diesen Fällen müssen Aufzeichnungen über

- Beginn,
- Ende und
- Dauer der täglichen Arbeitszeit

geführt und bereitgehalten werden.

Notwendig ist, dass die Dokumentation und Aufzeichnung der Arbeitszeiten bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages vorliegen müssen. Einen Verstoß hiergegen kann eine bußgeldbewährte Ordnungswidrigkeit von bis zu 30.000 EUR nach sich ziehen.

### Ausnahmen von der Dokumentationspflicht nach MiLoG

Mit der **Mindestlohnaufzeichnungsverordnung** werden insbesondere mobile Tätigkeiten, also Beschäftigungen, die nicht an einen Ort gebunden sind, von der Aufzeichnungspflicht teilweise ausgenommen. Voraussetzung ist, dass diese Tätigkeiten keinen Vorgaben über die konkrete tägliche Arbeitszeit unterliegen (etwa weil nur ein zeitlicher Rahmen vorgegeben wird) und die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können. In diesen Fällen braucht der Arbeitgeber nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufzeichnen.

Aufgrund der **Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung** müssen Branchen des § 2a SchwarzArbG unter einer bestimmten Einkommensgrenze die genaue Arbeitszeit erfassen, nämlich dann, wenn das regelmäßige so genannte "verstetigte" Monatseinkommen unter 2.000 EUR liegt und das Entgelt für die letzten vollen 12 Monate nachweislich gezahlt wurde. Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bleiben bei der Berechnung des Zeitraums unberücksichtigt (§ 1 MiLoDokV). Die Aufzeichnungspflicht gilt nicht, wenn das verstetigte Einkommen über dieser Grenze liegt und der Arbeitgeber seine Pflicht zur Aufzeichnung der Überstunden nach § 16 Abs. 2 ArbZG erfüllt. Die Melde- und Aufzeichnungspflichten gelten auch nicht für im Betrieb des Arbeitgebers arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers oder wenn der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft ist, für das vertretungsberechtigte Organ oder eines Mitglieds eines solchen Organs oder eines vertretungsberechtigten Gesellschafters der rechtsfähigen Personengesellschaft.

### Sonstige Hinweise

Im Hinblick auf die besondere Stellung und Behandlung der geringfügigen Beschäftigung im Rahmen der **Sozialversicherung** und **Lohnsteuer** hat der Arbeitgeber schon vor der Einstellung eines Minijobbers einige Besonderheiten zu beachten. Die **Geringfügigkeitsgrenze** im Sinne der Sozialversicherung beträgt seit

1.1.2013 monatlich **450 EUR** (§ 8 SGB IV). Wird ein höheres Entgelt gezahlt, tritt grundsätzlich Versicherungspflicht ein.

Bei der Prüfung, ob das Arbeitsentgelt 450 EUR übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Hierfür ist ein Jahreszeitraum von maximal 12 Monaten zugrunde zu legen. Das Arbeitsentgelt darf dann im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 EUR monatlich nicht übersteigen. Das Arbeitsentgelt ist entsprechend zu reduzieren, wenn bei Beginn einer Beschäftigung bereits feststeht, dass die Beschäftigung nicht durchgehend für mindestens 12 Monate gegen Arbeitsentgelt bestehen wird. Diese Ermittlung ist vorausschauend bei Beginn einer Beschäftigung bzw. erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen vorzunehmen. Beginnt oder endet eine regelmäßige Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt für diesen Kalendermonat ebenfalls die Arbeitsentgeltgrenze von 450 EUR. Von einem anteiligen Monatswert ist nur auszugehen, wenn die Beschäftigung auf weniger als einen Zeitmonat befristet ist.

Mehrere geringfügige Beschäftigungen und Hauptbeschäftigungen werden zusammengerechnet – mit einer wichtigen Ausnahme: Eine einzige geringfügige Beschäftigung (einziger Minijob) kann zusammenrechnungsfrei neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt werden. Im Übrigen sind mehrere geringfügige Beschäftigungen sowie geringfügige Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen (Hauptbeschäftigung) zusammenzurechnen.

In der **Krankenversicherung** muss der Arbeitgeber für geringfügig entlohnt Beschäftigte einen Pauschalbeitrag in Höhe von 13 % abführen, wenn der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist. Für die **Rentenversicherung** muss er bei Befreiung von der Versicherungspflicht pauschal 15 % des Arbeitsentgelts abführen, unabhängig davon, wie und ob der Arbeitnehmer krankenversichert ist. Zusammen mit der pauschalen **Steuer** von 2 % hat der Arbeitgeber damit 30 % **Pauschalabgaben** zu entrichten.

Der geringfügig Beschäftigte ist grundsätzlich rentenversicherungspflichtig, sofern er keinen Befreiungsantrag beim Arbeitgeber stellt. Auch für rentenversicherungspflichtige Minijobber trägt der Arbeitgeber einen Beitragsanteil von 15 % aus dem erzielten Entgelt. Die Differenz zum aktuellen Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung trägt bei Rentenversicherungspflicht der Minijobber.

Auch im **Arbeitsvertrag** selbst sind für geringfügig Beschäftigte besondere Regelungen zu treffen. Dies ist im Muster bereits berücksichtigt. Zusätzlich sind in den Fußnoten Hinweise und Tipps enthalten.

## Auf diese Tücken müssen Sie achten

### Allgemeine Hinweise

Die Verwendung von **Vertragsmustern** erleichtert die Arbeit. Bitte beachten Sie, dass keinerlei Haftung für die korrekte Anwendung im Einzelfall und 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**.

Die vielen Prozesse bei den Arbeitsgerichten zeigen: Häufig enden Arbeitsverhältnisse vor Gericht. Klare Regelungen im Arbeitsvertrag können insoweit "Gold wert" sein.

Bei der Abfassung von Arbeitsverträgen hat der **Arbeitgeber formelle und inhaltliche Mindeststandards einzuhalten**. Dieses Muster erfüllt die Verpflichtungen aus dem Nachweisgesetz, wenn die wesentlichen Vertragsbedingungen spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich niedergelegt werden (vgl. § 2 NachwG). Dazu sind die im Muster offen gelassenen Passagen wie Name, Anschrift, Beginn, Arbeitszeit, Vergütung, Urlaub, Kündigungsfristen und gegebenenfalls Tarifbindung etc. auszufüllen. Das ausgefüllte Muster ist dann noch auszudrucken, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer unterschrieben auszuhändigen.

Als vorformulierte Vertragsbedingungen unterliegen (Formular-)Arbeitsverträge der **gerichtlichen Inhaltskontrolle** nach §§ 305 ff. BGB, d. h. der Vertrag darf – auch wenn er nur ein einziges Mal oder zum ersten Mal eingesetzt wird – den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen, insbesondere durch die inhaltliche Ausgestaltung der Vertragsklauseln. Hierauf ist bei der Änderung dieses Musters zu achten. Je stärker die Vertragsklauseln zu Lasten des Arbeitnehmers abgeändert werden, desto höher ist die Gefahr, dass einzelne Klauseln im Streitfall durch ein Gericht für unwirksam, d. h. nichtig befunden werden.

**Wichtig für den Arbeitnehmer:**

Klärung von Art, Ort und Umfang der Tätigkeit, der Vergütung, Urlaubshöhe und Entgeltfortzahlung.

**Wichtig für den Arbeitgeber:**

Vor der Einstellung: Klärung, ob der/die Bewerber/in weitere geringfügige Beschäftigungen, ggf. auch im Privathaushalt ausgeübt; Einholung einer Erklärung hierüber mittels Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht bzw. -freiheit in der Sozialversicherung. Arbeitsvertraglich: Klärung von Art, Ort und Umfang der Tätigkeit, Vergütung, ggf. Einbeziehung von tariflichen Bestimmungen; evt. Änderungsvorbehalte hinsichtlich Arbeitsort und -zeit; Hinweis zur Befreiungsmöglichkeit von der Rentenversicherungspflicht, Dokumentationspflichten nach dem MiLoG beachten.

**Anstellungsvertrag für geringfügig Beschäftigte**

Zwischen

..... (im Folgenden "Firma")

und Frau/Herrn

..... (im Folgenden "Arbeitnehmer")

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit<sup>1</sup>**

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab ..... als ..... im Betrieb in ..... [Ort] auf unbestimmte Zeit eingestellt.

Die Firma behält sich vor, dem Arbeitnehmer nach betriebsorganisatorischen Erfordernissen auch andere seiner Vorbildung, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende zumutbare Aufgaben im Rahmen billigen Ermessens ohne Minderung der Vergütung zu übertragen.

---

<sup>1</sup> Auch bei geringfügig Beschäftigten empfiehlt sich eine genaue Beschreibung der auszuübenden **Tätigkeit**, gegebenenfalls in einer gesonderten **Stellenbeschreibung**. Letztere ist insbesondere bei umfangreicheren Aufgabengebieten sinnvoll. Durch die Funktions- bzw. Tätigkeitsbeschreibung wird die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung festgelegt bzw. konkretisiert. Dies hat neben der versetzungsrechtlichen Auswirkung auch eine kündigungsschutzrechtliche Relevanz. Je enger die Aufgabenstellung formuliert wird, desto weniger vielfältige Aufgaben können vom Arbeitgeber einseitig über sein Direktionsrecht zugewiesen werden. Soll der Arbeitnehmer u. U. auch andere (gleichwertige) Aufgaben übernehmen, bietet sich der in Ziff. 1.2 enthaltene **Zuweisungsvorbehalt** an. Durch eine eng formulierte, konkrete Funktions- und Aufgabenbeschreibung reduzieren sich im Kündigungsfall die in die Sozialauswahl einzubeziehenden "vergleichbaren" Arbeitnehmer.

Will der Arbeitgeber auch hinsichtlich des Arbeitsorts flexibel bleiben, kann er im Rahmen des Zumutbaren einen **örtlichen Versetzungsvorbehalt** in den Vertrag aufnehmen. Hierbei wird unterschieden zwischen betriebsinternen Versetzungen zwischen verschiedenen Standorten/Niederlassungen des Betriebs und betriebsübergreifenden, unternehmensbezogenen Versetzungsklauseln. Letztere könnte wie folgt formuliert werden: Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer bei betrieblichem Bedarf im Rahmen billigen Ermessens auch in anderen Betrieben des Unternehmens auch an einem anderen Ort innerhalb Deutschlands zu beschäftigen.

## § 2 Arbeitszeit<sup>2</sup>

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ..... Wochenstunden ausschließlich der Pausen. Die Arbeitszeit verteilt sich auf ..... Tage zu je ..... Stunden, und zwar jeweils am ....., am ..... und am .....

Verteilung, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen können von der Firma nach betriebsorganisatorischen Erfordernissen unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers im Rahmen billigen Ermessens auch abweichend festgelegt werden.

Der Arbeitnehmer zeichnet Beginn, Ende und Dauer seiner täglichen Arbeitszeit auf und stellt die Aufzeichnungen dem Arbeitgeber spätestens am 7. Tag, der auf die Arbeitsleistung folgt, zur Verfügung<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Soll die **Arbeitszeit unregelmäßig verteilt** sein und der Arbeitnehmer flexibel auf Absprache eingesetzt werden, kann auf eine konkrete Festlegung von Verteilung und Lage der vertraglichen Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage und Tageszeiten abgesehen werden, wenn dem Arbeitnehmer hierdurch keine Nachteile bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen entstehen, indem etwa um Feiertage "herum" geplant wird. Um jedoch eindeutig feststellen zu können, an welchen Tagen/Uhrzeiten Arbeitspflicht besteht und wann der Arbeitnehmer nicht zur Dienstleistung verpflichtet ist, sollten in jedem Fall möglichst klare Regelungen getroffen werden. Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist die wöchentliche Arbeitszeit unerheblich. Auch auf die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze ist nicht abzustellen.

<sup>3</sup> Diese Regelung dient der Erfüllung der **Aufzeichnungspflichten** aus § 17 Abs. 1 MiLoG. Diese erweiterten Aufzeichnungspflichten betreffen zwei Fallgruppen: geringfügig und kurzfristig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 SGB IV), unabhängig von der Branche des Arbeitgebers (mit Ausnahme von Minijobbern in Privathaushalten) und Arbeitgeber in Wirtschaftsbereichen nach § 2a SchwarzArbG.

Der Arbeitgeber muss die Korrektheit der Aufzeichnungen stichprobenartig kontrollieren.

Die Aufzeichnungen können in Papierform aufbewahrt oder in ein elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem übernommen werden. Die genaue Art der Dokumentation ist nach MiLoG nicht vorgeschrieben.

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber auch bei **Vertrauensarbeitszeit**, wenn er unter die Branchen nach dem

Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz fällt oder Mini-Jobber beschäftigt, die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten erfüllen.

Sollte eine Aufzeichnung der Arbeitszeiten weder vereinbart noch erfolgt sein, besteht das Risiko, dass über Erfahrungswerte in Form der Phantomlohndiskussion der Zeitaufwand geschätzt wird. Da für laufendes Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung nicht das Zufluss-, sondern das Entstehungsprinzip gilt, würde ein Arbeitgeber auch dann Sozialversicherungsbeiträge aus einem Arbeitslohn schulden, den er gar nicht bezahlt hat. Dies kann insoweit zur Folge haben, dass ein Arbeitgeber ggf. weder den Mindestlohn wahrt, noch seinen ihm nach dem Mindestlohn obliegenden Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten genügt.

### § 3 Vergütung<sup>4</sup>

Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von ..... EUR / eine monatliche Vergütung von ..... EUR<sup>5</sup>. Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das der Firma benannte Konto des Arbeitnehmers.

#### -- Anfang Alternative --

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Vergütung in Höhe von ..... EUR<sup>6</sup>. In diesem Betrag ist ein Betrag von ..... EUR als Weihnachtsgeld enthalten.

#### -- Ende Alternative --

### § 4 Urlaub

1.1 Dem Arbeitnehmer steht der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Tagen bei einer Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche zu. Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber einen zusätzlichen vertraglichen Urlaub von ..... Tagen pro Kalenderjahr.<sup>7</sup> Erhöht sich der allgemeine gesetzliche Mindesturlaub, so verringert

<sup>4</sup> Außerhalb tariflicher Bestimmungen kann die Vergütung individuell und frei bestimmt bzw. ausgehandelt werden. Im Geltungsbereich von **Tarifverträgen** darf der tarifliche Mindestlohn nicht unterschritten werden.

**Achtung:** In keinem Fall sollte das regelmäßige Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung die **Geringfügigkeitsgrenze von 450 EUR** aus § 8 Abs. 1 SGB IV überschreiten – sonst tritt Versicherungspflicht in der Sozialversicherung ein. Die wöchentliche Arbeitszeit spielt keine Rolle.

Als Vergütung können ein **festes Monatsgehalt** (bis max. 450 EUR) vereinbart werden oder ein bestimmter **Stundenlohn**. Letzteres bietet sich bei schwankendem Arbeitseinsatz bzw. ggf. auch bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit an. In diesem Fall sollten die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden dokumentiert und die Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze überwacht werden. Steht von vornherein fest, dass der Beschäftigte in den einzelnen Monaten unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt, ist eine Durchschnittsberechnung vorzunehmen.

**Hinweis:** Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt 450 EUR übersteigt, ist vom **regelmäßigen Arbeitsentgelt** auszugehen. Bei der Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts sind neben den laufenden Einnahmen **auch einmalige Einnahmen** aus der Beschäftigung, wie **Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld** etc. zu berücksichtigen, die mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten sind. Eine Weihnachtsgratifikation kann auf die einzelnen Kalendermonate umgelegt werden. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass dadurch insgesamt ein monatliches Entgelt von 450 EUR nicht überschritten wird. Die monatliche Vergütung setzt sich dann z. B. zusammen aus 360 EUR Grundvergütung und 40 EUR anteiliger Weihnachtsgratifikation; siehe dazu die Alternative. Auch hier gilt wieder, dass das regelmäßige Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 EUR monatlich nicht übersteigen darf - sonst tritt Versicherungspflicht in der Sozialversicherung ein.

<sup>5</sup> Max. 450 EUR.

<sup>6</sup> Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns (§ 1 Abs. 1 MiLoG) in Höhe von 8,50 EUR. Ausnahmen vom Mindestlohnengesetz bestehen nur für Praktikanten, Minderjährige, Auszubildende, Langzeitarbeitslose und ehrenamtlich Tätige.

<sup>7</sup> Auch geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf bezahlten **Erholungsurlaub**. Eine Ausnahme besteht nach § 5 Abs. 1 BUrlG lediglich für Beschäftigungen, die kürzer als einen Monat andauern.

Das Bundesurlaubsgesetz spricht in Bezug auf den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub von **"Werktagen"**. Dazu gehören auch die Samstage. Gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG sieht das Gesetz einen Mindesturlaub von 24 (Werk-)Tagen vor, wobei das Gesetz von einer 6-Tage-Woche (inkl. Samstag) ausgeht. Der gesetzliche Mindesturlaub entspricht damit 4 vollen Wochen Urlaub pro Jahr.

Bei der heute üblichen 5-Tage-Woche entspricht dies – in **"Arbeitstagen"** ausgedrückt – einem Mindesturlaub von 20 (Arbeits-)Tagen – also wiederum 4 vollen Wochen Urlaub pro Jahr. Diese 20 Arbeitstage dürfen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – nicht unterschritten werden, sofern der Arbeitnehmer an 5 Tagen pro Woche arbeitet. Besteht an weniger Tagen in der Woche Arbeitspflicht, ist der gesetzliche Mindesturlaub umzurechnen: Arbeitet der geringfügige Beschäftigte bspw. an 3 Tagen in der Woche, darf der gesetzliche Mindesturlaub von 12 Arbeitstagen (3/5 von 20) durch die vertragliche Vereinbarung nicht unterschritten werden. Unzulässig wäre es auch, die Urlaubsansprüche auszuzahlen, etwa durch eine Umlegung auf einen (erhöhten) Stundenlohn.

Die Vertragsklausel zum Urlaubsanspruch sieht vor, dass über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus ein weiterer vertraglicher Urlaub gewährt werden soll. Ist das nicht der Fall, sollte keine Urlaubsregelung in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Denn der gesetzliche

sich der zusätzliche vertragliche Urlaubsanspruch in gleichem Umfang; Sonderurlaub besonders geschützter Personengruppen wird nicht angerechnet<sup>8</sup>. Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird, wenn nicht schriftlich etwas Abweichendes vereinbart wird, jeweils zuerst in Anspruch genommen und gewährt.<sup>9</sup>

- 1.2 Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Er wird nur dann auf das nächste Kalenderjahr übertragen, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der zusätzliche vertragliche Urlaub in den ersten 3 Monaten des nächsten Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt er jeweils mit Ablauf des 31.3. dieses nächsten Kalenderjahrs; dies gilt auch für Fälle, in denen der Arbeitnehmer den zusätzlichen vertraglichen Urlaub aufgrund von Krankheit nicht in Anspruch nehmen kann<sup>10</sup>. Wird der zusätzliche vertragliche Urlaub nicht nach Maßgabe der vorstehenden Sätze auf das Folgejahr übertragen, dann verfällt er mit Ablauf des 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres. Die Übertragung des gesetzlichen Urlaubs richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.
- 1.3 Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Regelung abzugelten. Eine Abgeltung des zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.
- 1.4 Im Ein- und Austrittsjahr wird der vertragliche Urlaub jeweils zeitanteilig gewährt<sup>11</sup>. Für den gesetzlichen Urlaubsanspruch gelten insofern die gesetzlichen Bestimmungen. Soweit der gesetzliche Anspruch auch zeitanteilig zu gewähren ist, sind in Ansehung der Rundungsregel in § 5 Abs. 2 BUrlG der gesetzliche und der vertragliche Urlaubsanspruch zu addieren, sodann aus der Summe die zeitanteilige Quote zu ermitteln und erst im letzten Schritt die vorgenannte Rundungsregel anzuwenden.<sup>12</sup>

---

Urlaub kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers einzelvertraglich verändert werden. Die Klausel sieht für den über den gesetzlichen Urlaub hinausgehenden vertraglichen Urlaub engere Regeln als für den gesetzlichen Mindesturlaub vor.

<sup>8</sup> Sollte der gesetzliche Mindesturlaub durch den Gesetzgeber aufgehoben werden, ordnet die Klausel zunächst eine Anrechnung auf den vertraglichen Urlaub an, sodass das Gesamtvolumen des Urlaubs unverändert bleibt.

<sup>9</sup> Vertraglich kann festgelegt werden, dass zunächst der gesetzliche Urlaub verbraucht wird. Diese Reihenfolge ist sinnvoll, weil gesetzliche Urlaubsansprüche bei Krankheit des Arbeitnehmers auch nach Ablauf des Urlaubsjahrs fortbestehen (vgl. unten).

<sup>10</sup> Seit den Urteilen des [EuGH vom 20.1.2009](#) (Az. C-350/06, C-520/06) und dem EuGH folgend des [BAG vom 24.3.2009 \(9 AZR 983/07\)](#) kann der gesetzliche Urlaub am Jahresende oder im Falle der Übertragung mit Ende des Übertragungszeitraums jedenfalls dann nicht mehr ersatzlos entfallen, wenn der Arbeitnehmer durch Krankheit nicht imstande war, den Urlaub zu nehmen. Diese neue Rechtslage gilt allerdings nur für den gesetzlichen Urlaub, nicht für den vertraglichen. Daher ist neuerdings eine vertragliche Trennung des gesetzlichen Urlaubs einerseits und des vertraglichen andererseits angezeigt. Die Klausel erhält hinsichtlich des vertraglichen Zusatzurlaubs die bisherige Rechtslage aufrecht, dass der Urlaub spätestens am Ende des Übertragungszeitraums ersatzlos entfällt, wenn er nicht genommen wurde. Der EuGH hat mit [Urteil vom 22.11.2011 \(C-214/10\)](#) entschieden, dass ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer nicht berechtigt ist, seine Urlaubsansprüche unbegrenzt anzusammeln. Der Übertragungszeitraum müsse die Dauer des Bezugszeitraums, für den der Urlaub gewährt werde, deutlich überschreiten. Dies sei bei einem Übertragungszeitraum von 15 Monaten der Fall. Die nationale Rechtsprechung übernimmt zunehmend die neuerliche Rechtsprechungsänderung des EuGH. Die richterliche Rechtsfortbildung des § 7 Abs. 3 BUrlG führt nach der Ansicht einer Reihe von Landesarbeitsgerichten nicht mehr zu einer unbegrenzten Übertragbarkeit von Urlaub. Vielmehr wird die Norm nur noch in dem Sinne gemeinschaftskonform fortgebildet, dass der Urlaub erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres erlischt (vgl. z.B. [LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 21.11.2012, 10 Sa 19/11](#); einschränkend: [LAG Hamm, Urteil v. 12.1.2012, 16 Sa 1352/11](#): 18 Monate). Das Bundesarbeitsgericht verfährt nun genauso ([BAG, Urteil v. 7.8.2012, 9 AZR 353/10](#)). Damit dürfte für die Praxis einigermaßen gesichert feststehen, dass ein übertragener **Urlaub spätestens 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres verfällt**, in dem er entstanden ist. Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubsjahrs wieder gesund muss er angesammelte Urlaubsansprüche während des laufenden Urlaubsjahrs bzw. im (tariflichen) Übertragungszeitraum nehmen. Ansonsten verfallen diese Urlaubsansprüche ([BAG, Urteil vom 9.8.2011, 9 AZR 352/10](#)).

<sup>11</sup> Urlaub soll im Eintritts- oder Austrittsjahr immer zeitanteilig gewährt werden, was hinsichtlich des gesetzlichen Urlaubs nur in den Grenzen des § 5 Abs. 1 BUrlG möglich ist. Kann auch der gesetzliche Urlaub gequotelt werden, stellt die Klausel weiter sicher, dass Bruchteile des gesetzlichen und des vertraglichen Urlaubs nicht je gesondert aufgerundet werden können, sondern allenfalls einmal die Quote aus dem Gesamturlaub.

<sup>12</sup> Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

- 1.5 Soweit der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers den Anspruch kraft Gesetzes, Tarifvertrages oder Betriebsvereinbarung überschreitet, entsteht ein Anspruch auf Urlaub nicht für Zeiten, in denen die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers ruht (insbesondere während Sonderurlaubs, Freistellungen).<sup>13</sup>
- 1.6 Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Belangen und den Urlaubswünschen anderer Mitarbeiter abzustimmen.

## § 5 Arbeitsverhinderung<sup>14</sup>

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der Firma jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen.

Dauert im Falle der Erkrankung die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, innerhalb von 3 Kalendertagen eine neue Bescheinigung einzureichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Vorlage früher zu verlangen.

### -- Anfang Alternative --

Der Arbeitnehmer hat jede krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch ärztliches Attest nachzuweisen. Das Attest ist spätestens am 2. Tag der Erkrankung einzureichen. Dasselbe gilt für Folgebescheinigungen.

### -- Ende Alternative --

Im Übrigen richtet sich die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

### -- Anfang Alternative --

Im Übrigen wird nur die geleistete Arbeit bezahlt; § 616 BGB wird ausgeschlossen.

<sup>13</sup> Ein unbezahlter Urlaub führt nicht zu dem Ende des Arbeitsverhältnisses, sondern nur zum Ruhen der Hauptleistungspflichten. Nach Ansicht des BAG entsteht daher auch für die Zeit des unbezahlten Urlaubs der Anspruch auf den gesetzlichen Erholungsurlaub ([BAG, Urteil vom 6.5.2014, 9 AZR 678/12](#)). Scheidet der Arbeitnehmer unmittelbar zum Ende des unbezahlten Urlaubs aus, kann hieraus sogar ein Urlaubsabgeltungsanspruch entstehen. Für den über den gesetzlichen Standard hinaus gewährten Erholungsurlaub – insbesondere für arbeitsvertraglich vereinbarten – kann der Arbeitgeber dies verhindern, indem er mit dem Arbeitnehmer abweichend von der gesetzlichen Regelung vereinbart, dass Urlaub nicht im Falle des Ruhens der Hauptleistungspflichten entsteht.

<sup>14</sup> Auch geringfügig Beschäftigte haben nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EFZG) Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, sofern sie an den betreffenden Tagen regelmäßig arbeiten oder zur Arbeit eingeteilt sind.

Der Arbeitnehmer ist bereits nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz verpflichtet, den Arbeitgeber in Fällen der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu informieren. Gefordert ist dabei eine unverzügliche mündliche, telefonische oder sonstige (elektronische) Mitteilung, die auch durch Angehörige oder Arbeitskollegen erfolgen kann. Ferner muss ein Nachweis über die Arbeitsunfähigkeit erbracht werden (§ 5 EFZG). Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) muss nach § 5 EFZG grundsätzlich erst dann vorgelegt werden, wenn die Erkrankung länger als 3 Tage dauert. Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG kann der Arbeitgeber die Bescheinigung auch schon früher fordern, ([BAG, Urteil v. 14.11.2012, 5 AZR 886/11](#)).

Sofern der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer auch für **eintägige oder zweitägige Erkrankungen** stets einen Nachweis durch AUB verlangen will, ist ein solches Verlangen gegenüber einem einzelnen Arbeitnehmer ohne Beteiligung des Betriebsrats möglich; trifft der Arbeitgeber allerdings generelle Anordnungen über die frühere Vorlage eine AUB, so hat der **Betriebsrat** ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, siehe dazu die Alternative.

Für Arbeitsverhinderungen aus sonstigen, in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen ergibt sich aus § 616 BGB bei unverschuldeter Verhinderung ein Anspruch auf Freistellung und Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der Verhinderung. Diese Vorschrift kann vertraglich ausgeschlossen werden, s. dazu die Alternative.

**Tarifvertragliche Sonderregelungen** sind zu beachten. Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags gilt für das Verhältnis Tarifvertrag - Arbeitsvertrag das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG.



-- Ende Alternative --

### § 6 Verschwiegenheitspflicht<sup>15</sup>

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<sup>16</sup>

Der Arbeitnehmer versichert, keiner weiteren Beschäftigung nachzugehen. Er verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig vom zeitlichen Umfang und der Vergütungshöhe.

### § 8 Hinweis zur gesetzlichen Rentenversicherung<sup>17</sup>

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er in der gesetzlichen Rentenversicherung die Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber wählen kann. Die Befreiung von der Versicherungspflicht kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend.

### § 9 Probezeit / Kündigung / Beendigung

Vor Dienstantritt ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses für beide Seiten ausgeschlossen<sup>18</sup>. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

<sup>15</sup> Die **Verschwiegenheitspflicht** stellt eine der wichtigsten Auswirkungen der arbeitsvertraglichen Treuepflicht dar. Dies gilt auf jeden Fall während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wobei eine darüber hinausgehende Vereinbarung zulässig ist. In Einzelfällen kann ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht strafbar sein (dies gilt insbesondere für Gehilfen von Ärzten, Apothekern, Rechtsanwälten und Notaren), darüber hinaus unterliegen alle Arbeitnehmer der Strafandrohung des § 17 UWG. Ferner kann die Verletzung der Geheimhaltungspflicht den Arbeitnehmer schadensersatzpflichtig machen, auch ist eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen möglich, in besonders schwerwiegenden Fällen auch als außerordentliche ohne vorherige Abmahnung oder Einhaltung von Fristen. In weniger schweren Fällen kann eine Abmahnung erfolgen.

<sup>16</sup> Grundsätzlich kann dem Arbeitnehmer nicht verwehrt werden, einer Nebentätigkeit bzw. **weiteren Beschäftigungen** nachzugehen, es sei denn, der Arbeitnehmer würde in einem Konkurrenzunternehmen einer zusätzlichen Beschäftigung nachgehen oder seine Arbeitsleistung durch die Mehrfachbelastung nicht mehr ordnungsgemäß erbringen können. Ansonsten schuldet der Arbeitnehmer nur die vertraglich vereinbarte Zeit. In der Verwertung seiner Freizeit ist er frei (BAG, Urteil v. 3.12.1970, 2 AZR 110/70).

Bei **geringfügigen Beschäftigungen** sind jedoch folgende **Besonderheiten** zu berücksichtigen: Wird neben einer sozialversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung mehr (!) als nur ein geringfügig entlohnter (Neben-)Job ausgeübt, so wird der zweite und auch ggf. jeder weitere dieser (Neben-)Jobs in jedem Fall sozialversicherungspflichtig (außer zur Arbeitslosenversicherung). Nur ein einziger (!), also "der erste" derartige Nebenjob verbleibt neben der sozialversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung insgesamt sozialversicherungsfrei. Außerdem werden stets alle (!) gleichzeitig ausgeübten "Minijobs" durch Addition ihrer Vergütungen zusammen gerechnet, wenn daneben keine sozialversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird: Wird die Geringfügigkeitsgrenze von 450 EUR pro Monat insgesamt überschritten, so tritt hier in allen Jobs volle Sozialversicherungspflicht ein, selbst wenn sie für sich allein betrachtet jeweils versicherungsfrei wären.

Diese Vertragsklausel soll den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer vor Überraschungen schützen, in dem der Arbeitnehmer diesbezüglich stets gegenüber dem Arbeitgeber über weitere Beschäftigungen Auskunft erteilen muss, damit dieser den sozialversicherungsrechtlichen Status ggf. umgehend neu feststellen kann.

<sup>17</sup> Die Befreiung wirkt rückwirkend vom Beginn des Monats, in dem der Antrag des Beschäftigten dem Arbeitgeber zugegangen ist, wenn der Arbeitgeber den Befreiungsantrag der Einzugsstelle mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens aber innerhalb von 6 Wochen nach Zugang, gemeldet hat. Weitere Voraussetzung ist, dass die Einzugsstelle innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Arbeitgebers nicht widersprochen hat. Erfolgt die Meldung des Arbeitgebers später, wirkt die Befreiung erst ab Monatsbeginn nach dem Monat, in dem die Widerspruchsfrist der Einzugsstelle abgelaufen ist.

<sup>18</sup> Die **Kündigung vor tatsächlichem Dienstantritt**, nach Abschluss des Arbeitsvertrags, ist grundsätzlich zulässig. Sie unterliegt den gleichen Bedingungen wie jede andere Kündigung. Insbesondere sind für die arbeitgeberseitige Kündigung die Sonderkündigungsvorschriften (z. B. § 9 MuSchG, § 18 BEEG) zu beachten. Es ist jedoch zulässig, die vorzeitige Kündigungsmöglichkeit

Die ersten ..... Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit<sup>19</sup>. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von ..... Wochen kündigen.

Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung für beide Parteien nur unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB zulässig<sup>20</sup>. Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Firma aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.

Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform<sup>21</sup>. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das für ihn maßgebliche Regelrentenalter der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht<sup>22</sup>.

(wie im Muster geschehen) vertraglich auszuschließen. Dies gilt jedoch nur für die ordentliche Kündigung. Zulässig wäre es, den Kündigungsausschluss durch eine entsprechende Vertragsstrafenregelung abzusichern.

<sup>19</sup> Die mit Angestellten vereinbarte **Probezeit** sollte **6 Monate nicht überschreiten**. Danach ist ohnehin die 6-monatige **Wartezeit** für das Eingreifen des allgemeinen Kündigungsschutzes erfüllt (§ 1 Abs. 1 KSchG, sofern anwendbar) und der Regelungsgehalt einer darüber hinausreichende Probezeitvereinbarung würde sich darauf beschränken, dass eine kürzere als die gesetzlich in § 622 Abs. 1 BGB vorgesehene Grundkündigungsfrist vereinbart ist. Das Eingreifen des Kündigungsschutzes (Bestandsschutzes) lässt sich damit nicht ausschließen. Während der vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, kann das Arbeitsverhältnis nach der gesetzlichen Regelung des § 622 Abs. 3 BGB mit einer kurzen Kündigungsfrist von **2 Wochen** (von jedem auf jeden Tag, auch z. B. sonntags) gekündigt werden. Diese Frist kann vertraglich nicht unterschritten, jedoch verlängert werden. Möglich ist auch, zusätzlich einen **Kündigungstermin** (z. B. "zum 15." und/oder "zum Monatsende") für Probezeitkündigungen zu ergänzen. Tarifliche Sonderregelungen sind gegebenenfalls zu beachten (§ 622 Abs. 4 BGB).

<sup>20</sup> **Nach Ablauf der Probezeit** empfiehlt sich regelmäßig die Vereinbarung der gesetzlichen Grundkündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB (4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende). Die Vereinbarung von – gemäß § 622 Abs. 6 BGB stets für beide Seiten einzuhaltenen – längeren Kündigungsfristen ist zulässig (§ 622 Abs. 5 S. 3 BGB). Dies ist für Vertragsverhältnisse mit leitenden Angestellten **üblich** (z. B. 6 Monate zum Quartalsende). Verlängern sich die Kündigungsfristen aufgrund der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers (Achtung: das Lebensalter des Arbeitnehmers darf nicht mehr berücksichtigt werden, d.h. es zählen alle Beschäftigungsjahre und nicht nur die ab dem vollendeten 25. Lebensjahr, EuGH, Urteil v. 19.1.2010, C-555/07), gilt diese Verlängerung grundsätzlich, d. h. ohne besondere tarifvertragliche Regelung, nur für den Arbeitgeber. Will dieser, dass auch der Arbeitnehmer die längeren Kündigungsfristen bei einer Eigenkündigung einzuhalten hat, bedarf dies (wie im Muster geschehen) einer entsprechenden Vereinbarung.

Durch Tarifvertrag kann von den gesetzlichen Kündigungsfristen zugunsten und zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden (§ 622 Abs. 4 BGB). Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden **tarifvertraglichen Bestimmungen** zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

Einzelvertraglich kann eine kürzere als die gesetzliche Grundkündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB nur unter den Voraussetzungen von § 622 Abs. 5 BGB für Aushilfsarbeitsverhältnisse (mit einer Dauer von maximal 3 Monaten) und in kleineren Betrieben vereinbart werden. Der Umfang des zulässigerweise abweichend Regelbaren ist hierbei jedoch so gering, dass dies nicht empfehlenswert ist.

<sup>21</sup> Die Einhaltung der **Schriftform** ist gemäß § 623 BGB Wirksamkeitsvoraussetzung einer jeden Kündigung, egal von welcher Seite. Weder die elektronische Form (E-Mail) noch ein Fax reichen hierfür aus.

<sup>22</sup> Das Arbeitsverhältnis **endet nicht automatisch** mit Erreichen eines bestimmten Alters oder zu einem Zeitpunkt, in dem ein Arbeitnehmer Altersrente in Anspruch nehmen kann. Nach § 41 SGB VI ist der Umstand, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, nicht als Grund anzusehen, der die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann. Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es eines Beendigungsaktes, etwa einer Kündigung, eines Aufhebungsvertrags oder – wie im Muster geschehen – einer vertraglichen Altersgrenzenregelung. Gemäß § 41 S. 2 SGB VI gilt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten 3 Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist (§ 41 SGB VI).

Hintergrund: Durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz – die sog. Rente mit 67 – wurden die gesetzlichen Regelaltersgrenzen beginnend ab 2012 angehoben. Für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 erfolgt dies aus Vertrauensschutzgründen schrittweise. Für nicht "besonders langjährig Versicherte" (§ 38 SGB VI) oder nicht schwerbehinderte Menschen nach erfüllter Wartezeit (§ 37 SGB VI) beträgt die Regelaltersgrenze für die Jahrgänge 1964 und jünger dann gemäß § 35 Satz 2 SGB VI 67 Jahre.

Einzelvertragliche Altersgrenzenregelungen sind innerhalb der allgemeinen gesetzlichen Schranken zulässig. Erforderlich ist allerdings – entsprechend der Rechtsprechungsgrundsätze zur Befristungskontrolle von Arbeitsverhältnissen – das Vorliegen eines **sachlichen Grundes**.

## § 10 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.

Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 3 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt auch für Zahlungsansprüche, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden oder von dessen Ausgang abhängen.

Der Ausschluss nach den vorstehenden Ziffern gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht<sup>23</sup> oder den gesetzlichen Mindestlohn betrifft<sup>24</sup>.

Als ausreichenden Sachgrund sieht die Rechtsprechung dabei eine **ausgewogene Altersstruktur und die finanzielle Absicherung des Arbeitnehmers durch den Bezug der gesetzlichen Altersrente** an (BVerfG, Beschluss v. 30.3.1999, 1 BvR 1814/94; BAG, Urteil v. 20.11.1987, 2 AZR 284/86 zu einer Betriebsvereinbarung).

Im Zuge der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenzen durch die Rente mit 67 ist die Vorschrift des § 41 S. 2 SGB VI mit Wirkung seit 1.1.2008 insofern geändert worden, als eine vertragliche **Altersgrenzenregelung**, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses **vor Erreichen** der (für den jeweiligen Arbeitnehmer individuell maßgeblichen) **Regelaltersgrenze** vorsieht (z. B. zum 63. oder 65. Lebensjahr), als auf das (individuelle) Regelrentenalter des Arbeitnehmers abgeschlossen gilt. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall die Möglichkeit, im rentennahen Alter selbst zu entscheiden, ob er bereits zu dem vertraglich vorgesehenen früheren Zeitpunkt ausscheiden oder aber bis zu seinem individuellen Regelrentenalter weiterarbeiten möchte. Die Vorschrift des § 41 S. 2 SGB VI passt insofern eine Vereinbarung, die etwa auf das 63. oder das 65. Lebensjahr abstellt, künftig automatisch an die neuen Regelaltersgrenzen an. An Stelle einer fixen Altersangabe im Vertrag kann jedoch - dem neuen geltenden Gesetzeswortlaut entsprechend - auch abstrakt auf das "Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung" abgestellt werden (wie im Muster geschehen).

<sup>23</sup> Ausschlussfristen, auch Verwirkungs-, Verfall- oder Präklusivfristen genannt, können grundsätzlich auch in Formulararbeitsverträgen vereinbart werden (BAG, Urteil v. 2.3.2004, 1 AZR 271/03). Sie dürfen nicht gegen zwingendes höherrangiges Recht verstoßen. Dies gilt insbesondere dann, wenn und soweit bereits tarifliche Verfalls- oder Ausschlussfristen für die Parteien gelten. Einzelvertragliche Ausschlussfristen dürfen ferner nicht gegen die guten Sitten, gegen die soziale Ordnung, gegen Treu und Glauben oder das Willkürverbot verstoßen.

Gesetzliche oder tarifliche Urlaubsansprüche können durch Ausschlussklauseln nicht ausgeschlossen werden. Durch Ausschlussfristen werden die gesetzlichen Verjährungsfristen (in der Regel 3 Jahre, §§ 195, 199 BGB) verkürzt. Vom Arbeitgeber vorformulierte Ausschlussklauseln unterliegen der gerichtlichen Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Ausschlussfristen dürfen insofern **nicht unangemessen kurz** gewählt werden: Je kürzer die Ausschlussfristen, desto riskanter für den Verwender.

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung (BAG, Urteil v. 28.9.2005, 5 AZR 52/05) darf bei einer einstufigen Ausschlussfrist eine **Mindestfrist von 3 Monaten** für die Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber dem Vertragspartner in Formulararbeitsverträgen nicht unterschritten werden. Der Fristbeginn sollte **"ab Fälligkeit"** festgelegt werden. Für die **zweite Stufe** von 2-stufigen Ausschlussfristen (die gerichtliche Geltendmachung) fordert das Bundesarbeitsgericht ebenfalls eine **Mindestfrist von 3 Monaten** (BAG, Urteil v. 25.5.2005, 5 AZR 572/04). Vor der Schuldrechtsreform (zum 1.1.2002) hatte das BAG noch die Wirksamkeit einer einmonatigen Verfallfrist bejaht (BAG, Urteil v. 13.12.2000, 10 AZR 168/00). Diese Entscheidung ist aber – wie die vorgenannten Entscheidungen zeigen – überholt. Will ein Arbeitgeber kürzere als 3-monatige Ausschlussfristen verwenden, so muss er dies mit dem Arbeitnehmer individuell aushandeln (vgl. BAG, Urteil v. 25.5.2005, 5 AZR 572/04). Individualvereinbarungen i. S. v. § 305b BGB unterliegen nicht der gerichtlichen Inhaltskontrolle.

Von der Verwendung **einseitiger Ausschlussfristen**, die zugunsten des Arbeitgebers nur vom Arbeitnehmer geltend gemachte Ansprüche erfassen, wird dringend abgeraten (vgl. BAG, Urteil v. 2.3.2004, 1 AZR 271/03 und BAG, Urteil v. 31.8.2005, 5 AZR 545/04).

Die Haftung wegen Vorsatz sollte wegen § 202 BGB von dem Ausschluss/Verfall ausgenommen werden (vgl. BAG, Urteil v. 25.5.2005, 5 AZR 572/04, unter III. der Entscheidungsgründe). Schließlich sollte die Rechtsfolge (Verfall des Anspruchs) genannt werden, die nach Ablauf der Frist eintreten soll (BAG, Urteil v. 31.8.2005, 5 AZR 545/04).

<sup>24</sup> Vertragliche Ausschlussfristen können sich gem. § 3 MiLoG nicht wirksam auf den gesetzlichen Mindestlohn erstrecken. Wird diese Klausel nicht verwendet, ist die Ausschlussklausel aber nicht automatisch unwirksam: Da mindestlohnwidrige Abreden nach § 3 Satz 1 MiLoG nur "insoweit" unwirksam sind, als sie den Anspruch auf den Mindestlohn auch tatsächlich beschränken, würde eine geltungserhaltende Reduktion der Ausschlussklausel stattfinden.

**§ 11 Nebenabreden / Schriftform**

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform<sup>25</sup>. Dies gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter der Firma. Im Übrigen kann das Formerfordernis nicht durch mündliche Vereinbarung, konkludentes Verhalten oder stillschweigend außer Kraft gesetzt werden. Auch die wiederholte Gewährung einer Leistung oder Vergünstigung begründet einen Rechtsanspruch für die Zukunft nur bei Beachtung der Schriftform (Ausschluss betrieblicher Übung).

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, verpflichten sich die Parteien, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrags eine von den Vertragsparteien nicht beabsichtigte Lücke aufweisen.

.....

Ort

.....

Arbeitgeber

.....

Datum

.....

Arbeitnehmer

---

<sup>25</sup> Individuelle Vertragsabreden haben gemäß § 305b BGB Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass sich mündliche Zusagen durch vertretungsberechtigte Vertreter des Arbeitgebers als vorrangige Individualvereinbarungen gegenüber formularmäßigen Schriftformklauseln durchsetzen (BAG, Urteil v. 20.5.2008, 9 AZR 382/07). Das gesprochene Wort, etwa des Geschäftsführers, Personalchefs oder Prokuristen ist damit verbindlich. Insoweit sind (auch doppelte) Schriftformklauseln in Arbeitsverträgen in ihrer Reichweite eingeschränkt. Nach BAG, Urteil v. 24.6.2003, 9 AZR 302/02 soll eine doppelte Schriftformklausel, nach der Ergänzungen des Arbeitsvertrags der Schriftform bedürfen und die mündliche Abbedingung der Schriftformklausel nichtig ist, dem Entstehen einer betrieblichen Übung entgegenstehen. Das gelte auch, wenn eine derartige Formulierung in den allgemeinen Vertragsbedingungen enthalten ist.