

Arbeitsvertrag für geringfügig Beschäftigte als Kinderfrau / Betreuer

Zwischen

Sorgeberechtigte/r (Arbeitgeber/in)

und

Kinderfrau / Betreuer (Arbeitnehmer/in)

wird folgender Vertrag geschlossen:

1. Die/der Arbeitnehmer/in wird zur Betreuung des Kindes/der Kinder

_____ geb. am _____

_____ geb. am _____

_____ geb. am _____

als Kinderfrau / Betreuer eingestellt.

2. Das Betreuungsverhältnis beginnt am _____.

3. Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten 3 Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

4. Betreuungszeiten:

Die/der Arbeitnehmer/in betreut das Kind/die Kinder nach Absprache, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden / variiert zwischen _____ und _____ Stunden.

Die Betreuungszeiten richten sich dabei im Wesentlichen nach den Bedürfnissen/Arbeitszeiten der Arbeitgeber/in.

Bis auf weiteres wird die Betreuung an folgenden Tagen zu folgenden Zeiten erfolgen:

Die Betreuung findet in der Wohnung der Arbeitgeber/in statt.

Sonderregelung (z. B. Abholen von Schule oder Kindergarten, Übernahme von sonstigen Haushaltstätigkeiten etc.):

5. Arbeitsentgelt:

Die/der Arbeitnehmer/in erhält für ihre/seine Tätigkeit

- eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von _____ €/
- einen Stundenlohn von zurzeit _____ €.

Gesondert berechnet werden (z.B. für Übernachtung, Ausflüge, etc.):

Der monatliche Gesamtbetrag ist jeweils spätestens am Letzten jeden Monats zu entrichten.

Er ist entweder bar/mit Scheck gegen Quittung

oder durch Überweisung auf folgendes Konto:

Geldinstitut: _____

Konto-Nr: _____

BLZ: _____

zu zahlen.

6. Urlaub:

Die/der Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf 20 Betreuungstage bezahlten Urlaub im Jahr und wird

während dieser Zeit von der Betreuung des Kindes/der Kinder freigestellt. Der tatsächliche Urlaubsanspruch

wird auf der Basis von 20 Urlaubstagen pro Jahr bei einer 5-Tage-Woche errechnet.

Sonderregelung: _____

Die Vertragsparteien stimmen ihren Urlaub rechtzeitig miteinander ab.

7. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

Ist die/der Arbeitnehmer/in erkrankt und infolgedessen arbeitsunfähig, ist dies unverzüglich mitzuteilen und innerhalb von 3 Tagen eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Das Arbeitsentgelt wird bei Krankheit bis zu einer Dauer von 6 Wochen weitergezahlt.

8. Weitere Beschäftigungen

Die/der Arbeitnehmer/in bestätigt, dass sie/er derzeit keine / folgende weitere Beschäftigungen ausübt:

Arbeitgeber:

Arbeitsstunden/Woche

Arbeitgeber:

Arbeitsstunden/Woche

Bei Zusammenrechnung aller Beschäftigungen (einschließlich dieser) beträgt das Arbeitsentgelt nicht mehr als 400.- € monatlich.

Vor Aufnahme jeder weiteren entgeltlichen Tätigkeit ist die/der Arbeitgeber/in zu informieren über Arbeitszeit, Arbeitsentgelt und den Arbeitgeber.

9. Lohnsteuer

Die Lohnsteuer wird von/vom der/dem Arbeitgeberin/Arbeitgeber pauschal abgeführt. oder

Die/der Arbeitnehmer/in legt bis zum _____ ihre/seine Lohnsteuerkarte vor.

10. Kranken-/Rentenversicherung

Die/der Arbeitnehmer/in bestätigt, dass sie/er gesetzlich / privat krankenversichert ist.

Die/der Arbeitgeber/in hat die/den Arbeitnehmer/in darüber informiert, dass er/sie auf die Rentenversicherungsfreiheit des Beschäftigungsverhältnisses verzichten und durch eigene Zuzahlungen Ansprüche auf Rehabilitationsleistungen sowie Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente erwerben kann.

Die/der Arbeitnehmer/in möchte von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Die damit fälligen Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung werden vom Gehalt in Abzug gebracht.

Die/der Arbeitnehmer/in möchte von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch machen.

11. Änderung wichtiger Umstände:

Die Vertragsparteien verpflichten sich, Veränderungen wie Wohnungswechsel und sonstige, das Betreuungsverhältnis betreffende Veränderungen frühzeitig gegenseitig anzuzeigen.

12. Schweigepflicht:

Die Vertragsparteien verpflichten sich, über alle Angelegenheiten, die den persönlichen Lebensbereich der anderen Vertragspartei betreffen und ihrer Natur nach eine Geheimhaltung verlangen, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Betreuungsverhältnisses.

13. Beendigung des Vertragsverhältnisses:

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 4 Wochen zum Ende eines Kalendermonats.

Verlängert sich die Kündigungsfrist auf Grund gesetzlicher Vorschriften zu Gunsten der/des Arbeitnehmers/in, so gilt dies in gleicher Weise auch zu Gunsten der Arbeitgeber/in.

Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Eine fristlose Kündigung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes muss schriftlich begründet werden.

14. Zusätzliche Absprachen oder Besonderheiten:

.....,
(Ort)

den.....
.

.....
(Unterschrift der/des Sorgeberechtigten)

.....
(Unterschrift der Kinderfrau / des Betreuers)