

Beispiel für ein Muster für einen

Arbeitsvertrag

für private Haushalte zur Beschäftigung
einer Haushalt- oder Pflegehilfe.

Zur Verfügung gestellt von:

caremaid.net[®]

Stand: 20. August 2022



Hinweise zur Benutzung

Wenn Sie sich entschließen, dieses Dokument als Grundlage für Ihren Arbeitsvertrag zu verwenden, dann beachten Sie bitte folgendes:

- In verschiedenen Abschnitten zeigen kleine Kästchen (), dass Zutreffendes anzukreuzen ist und gepunktete Bereiche (...) auszufüllen sind.
- Nicht Zutreffendes ist gegebenenfalls deutlich durchzustreichen (~~streichen~~)!
- Ergänzungen sind hinzuzufügen. Falls der Platz nicht ausreicht gegebenenfalls auf einem neuen Blatt.



Disclaimer

Dieses Vertragsmuster dient als Orientierungshilfe für einzelne Vertragsbestandteile oder Vertragsklauseln. Das Vertragsmuster ist nicht geeignet, eine Beratung und Vertragsgestaltung durch fach- und rechtskundige Personen, beispielsweise durch einen Rechtsanwalt, zu ersetzen und ist dazu auch nicht bestimmt. Das Muster erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und beinhaltet lediglich Formulierungsanregungen und –beispiele. Eine Gewähr dafür, dass das vorliegende Muster für den jeweiligen Bedarf umfassend, aktuell, richtig und rechtsbeständig sowie die jeweils individuellen Bedürfnisse erfasst, wird nicht übernommen (Haftungsausschluss!).



Tipp: Anstellung durch einen Personal-Dienstleister statt Anstellung im Haushalt

Im Falle einer **Pflegehilfen-** oder **Haushaltshilfen-Tätigkeit** im Pflegeumfeld besteht unter Umständen die Möglichkeit einer Einstellung durch einen darauf **spezialisierten Personal-Dienstleister!**

Möglicherweise ergibt sich bei dieser Konstellation auch ein **finanzieller Vorteil** für Sie, da unser Partner als **zertifizierter Ambulanter Pflegedienst** seine Leistungen als Sachleistungen zur Verfügung stellen und dadurch die erhöhten Sätze beim Pflegegeld geltend machen kann.

Kontaktieren Sie mich bei Interesse bitte unter

☎ (089) 203 213 94 oder per

✉ E-Mail an info@caremaid.de.

Bei Anwendung des Musters ist zu prüfen, welche Vertragsbestimmungen übernommen werden wollen. Gegebenenfalls sind Anpassungen und Ergänzungen vorzunehmen!

Arbeitsvertrag

zwischen

Herrn/Frau

wohnhaft.....
- nachfolgend „Arbeitgeber/-in“ genannt -

und

Herrn/Frau

wohnhaft.....
- nachfolgend „Arbeitnehmer/-in“ genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses und Befristung

Das Arbeitsverhältnis beginnt am

Ergänzungen:

.....

.....

Das Arbeitsverhältnis ist befristet (ggf. ankreuzen!)

Bei Befristung ausfüllen:

Die Dauer des Arbeitsverhältnisses beträgt (Tage - Wochen – Monate) und

endet somit am (Datum).

§ 2 Probezeit

Dieser Vertrag wird

- auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten Monate [max. 6 Monate] gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- für die Dauer von sechs Monaten zur Probe geschlossen.
- für die Dauer von drei Monaten zur Probe geschlossen.
- für die Zeit vom bis zum zur Probe abgeschlossen.

Bei einer Befristung endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Befristung, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn nicht bis zum Ende der Befristung eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden, unbeschadet des Rechts zur fristlosen Kündigung (befristetes Probearbeitsverhältnis).

Ergänzungen:
.....
.....

§ 3 Tätigkeit & Aufgaben

Der/die Arbeitnehmer/in wird als eingestellt

und vor allem für folgende Arbeiten/Aufgaben beschäftigt:

.....
.....
.....

Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort -, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar und nicht mit einer Lohnminderung verbunden ist.

Ergänzungen:
.....
.....

§ 4 Arbeitsvergütung

Der/die Arbeitnehmer/in erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von

..... EUR.

(Die Vorschriften zum Mindestlohn sind zu beachten!)

Auszahlung

Die Bezüge werden nachträglich am Ende des Verrechnungszeitraums, also am Ende betreffenden Tages / der Woche / des Monats (nicht zutreffendes streichen)

- bar ausgezahlt
- auf das Konto des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin überwiesen.

Die Bankverbindung lautet (IBAN/BIC):

Ergänzungen (ggf. zu Zusammensetzung des Arbeitsentgelts einschließlich Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen) :

.....
.....
.....

Unterkunft

- Die Unterkunft wird kostenlos gestellt.
- Die Unterkunft wird mit monatlich EUR berechnet und von der Vergütung abgezogen.

Die Unterkunft befindet sich

- im Arbeitgeberhaushalt.
- nicht im Arbeitgeberhaushalt.

Verpflegung

- Die Verpflegung wird kostenlos gestellt.
- Die Verpflegung wird mit monatlich EUR berechnet und von der Vergütung abgezogen.
- Der/die Arbeitnehmer/in ist Selbstversorger.

Zusätzliche Zahlungen

Soweit eine zusätzliche Zahlung vom Arbeitgeber gewährt wird, handelt es sich um eine freiwillige Leistung. Auch die wiederholte vorbehaltslose Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungsgewährung für die Zukunft.

Ein Anspruch auf Zuwendungen besteht nicht für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht und kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Dies gilt insbesondere für Elternzeit, Wehr- und Zivildienst und unbezahlte Freistellung. Voraussetzung für die Gewährung einer Gratifikation ist stets, dass das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag weder beendet noch gekündigt ist.

Ergänzungen:

.....

.....

§ 5 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt zurzeit Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

Ergänzungen:

.....

.....

§ 6 Urlaub

Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche.
[Gesetzlicher Mindesturlaub: 20 Tage, üblich sind oft 30 Tage]

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Ergänzungen:

.....

.....

§ 7 Krankheit

Ist der/die Arbeitnehmer/in infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der/die Arbeitnehmer/in eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

Ergänzungen:

.....

.....

§ 8 Arbeitsort

Die Tätigkeit wird grundsätzlich an folgendem Ort ausgeführt:

- Haushalt des Arbeitgebers
- Anderer Ort:

.....

.....

.....

§ 9 Nebentätigkeit

Jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Ergänzungen:

.....

.....

§ 10 Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich der/die Arbeitnehmer/in einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

Ergänzungen:

.....

.....

§ 11 Verfall-/Ausschlussfristen

Die Vertragschließenden müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten (oder: sechs Monaten) nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von weiteren drei Monaten einklagen.

Andernfalls erlöschen sie. Für Ansprüche aus unerlaubter Handlung verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung.

Ergänzungen:

.....

.....

§ 12 Zusätzliche Vereinbarungen

.....

.....

.....

.....

.....

§ 13 Vertragsänderungen und Nebenabreden

Aus dem reinen einseitigen Verhalten des Arbeitgebers erwachsen dem/der Arbeitnehmer/in keine vertraglichen Rechtsansprüche, sofern nicht eine mündliche oder schriftliche einvernehmliche Vertragsänderung vorliegt (Ausschluss der betrieblichen Übung).

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

.....
Ort, Datum

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift Arbeitgeber/in

.....
Unterschrift Arbeitnehmer/-in