

ARBEITSVERTRAG FÜR EINE GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG IM TAXI- BZW. MIETWAGENGEWERBE

(Nicht Zutreffendes streichen)

zwischen dem/der Unternehmen/er/in

(als Arbeitgeber/in)

und
dem/der Arbeitnehmer/in

(Name, Vorname)

(Anschrift)

(Geburtstag, Geburtsort, Staatsangehörigkeit)

Soz.-Vers.-Ausweis

Nr.:

Ausst.-Datum:

Führerschein

Klasse:

Listen-Nr.:

Ausst.-Datum:

Ausst. Behörde:

Fahrerlaubnis
zur Fahrgastbeförderung

Listen-Nr.:

Ausst.-Datum:

Ausst. Behörde:

Gültig bis:

Arbeitserlaubnis
(sofern kein EU-Angehöriger)

(Nr., Ausst.-Datum, ausst. Behörde)

§ 1 Persönliche Voraussetzungen

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in werden nachfolgend geschlechtsneutral als Arbeitnehmer bezeichnet.

Der Arbeitnehmer erklärt, dass er

- a) im Besitz der oben genannten Papiere ist;
 - b) uneingeschränkt arbeitsfähig und frei von ansteckenden Krankheiten ist.
- (2) Entziehung oder Verlust eines der oben genannten Papiere sowie jeder Ausspruch eines Fahrverbotes sind dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich zu melden. Er/Sie ist weiterhin darüber belehrt worden, dass er/sie im Falle der Beschlagnahme oder des Verlustes nicht berechtigt ist, noch Fahrgastbeförderungen für den Arbeitgeber durchzuführen.
- (3) Sofern ein Personalfragebogen verwendet wurde, ist dessen Inhalt Bestandteil des Arbeitsvertrages.
- (4) Der Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass er bei der Arbeit stets seinen gültigen Personalausweis oder Reisepass sowie die erforderlichen Fahrzeugpapiere, Ausrüstungsgegenstände und Genehmigungsurkunden bzw. gekürzte amtliche Ausfertigung mitzuführen hat.

§ 2 Beginn / Probezeit

(1) Der Arbeitnehmer wird als nebenberuflicher Taxifahrer/Mietwagenfahrer

ab dem _____
eingestellt.

oder

(1) Der Arbeitnehmer wird als nebenberuflicher Kraftfahrer für alle im Unternehmen

betriebenen Verkehre bzw. als _____

ab dem als _____ eingestellt.

Die ersten 4 Monate gelten als **Probezeit**, mit einer beiderseitigen Kündigungsfrist von 14 Tagen.

oder

(1) Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht bereits seit dem.....Bisher bestand ein mündlicher Arbeitsvertrag. Zur Dokumentation der bestehenden Bedingungen wünschen die Parteien die schriftliche Fixierung der geltenden Bedingungen.

(2) Das Arbeitsverhältnis ist bis zum _____ befristet.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Weisung des Arbeitgebers vorübergehend auch eine andere Tätigkeit auszuüben.

§ 3 Besondere Verpflichtungen

Der/Dem Arbeitnehmer

1. beachtet die einschlägigen Vorschriften für das Taxi- und Mietwagengewerbe sowie die betrieblichen Anweisungen, die ausgehändigt worden sind;
2. behandelt die Fahrgäste höflich und rücksichtsvoll;
3. wird keine Person unentgeltlich befördern;
4. ist es untersagt, andere als die im Unternehmen üblicher Weise genutzten Vermittlungssysteme für Fahraufträge zu nutzen, dies gilt ausdrücklich besonders für auf direkte Fahrtenvermittlung zwischen Fahrgast und Fahrer ausgelegte Mobilfunk-Applikationen („Apps“). Eine Nutzung anderer als der im Unternehmen üblicher Weise genutzten Systeme ist nur bei ausdrücklicher, schriftlicher Erlaubnis des Unternehmers gestattet;
5. ist verantwortlich für den verkehrssicheren Zustand des Fahrzeugs und meldet jeden Mangel/Unfall unverzüglich dem/der Arbeitgeber/in;
6. erledigt die erforderlichen Nebenarbeiten, insbesondere die Fahrzeugpflege;
7. ist für vorsätzliche oder fahrlässige Beschädigungen des Fahrzeugs schadensersatzpflichtig;
8. ist ersatzpflichtig für sonstige von ihm/ihr verursachten Schäden;
9. bestätigt, dass es ihm untersagt ist, Privatfahrten mit den Fahrzeugen des Arbeitgebers durchzuführen.

§ 4 Arbeitszeit / sonstige Erklärungen des Arbeitnehmers

(1) Der Arbeitseinsatz wird unter Beachtung der geltenden Arbeitszeitbestimmungen individuell vereinbart. Der Arbeitnehmer ist zu Sonn- und Feiertagsarbeit sowie zulässiger Mehrarbeit verpflichtet.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgtStunden pro Woche und verteilt sich im Regelfall wie folgt:

Montag
Dienstag
Mittwoch
Donnerstag
Freitag
Samstag
Sonntag

Der Arbeitnehmer hat den Beginn, das Ende und die Arbeitszeiten insgesamt täglich zu erfassen, durch seine Unterschrift zu bestätigen und dem Arbeitgeber die Arbeitszeiterfassung innerhalb von 7 Tagen zur Verfügung zu stellen.

(3) Der Arbeitnehmer erklärt ferner, dass er

1. eine Hauptbeschäftigung ausübt bei folgendem Arbeitgeber:

mit wöchentlich regelmäßiger Arbeitszeit in Tages-/
Nachtschicht von _____ Stunden;

2. a) keine weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen ausübt;

2. b) weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung(en) ausübt bei folgendem(n) Arbeitgeber(n):

mit wöchentlich _____ Arbeitsstunden
und einem Verdienst von monatlich _____ Euro.

3. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber von seiner Versicherungspflicht befreien zu lassen. Ansonsten ist er verpflichtet, den gesetzlichen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung von 15 % des Arbeitsentgelts auf den jeweils geltenden Rentenversicherungsbeitrag aufzustocken. Dieser von ihm zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich derzeit auf 3,6 % des Arbeitsentgelts (mindestens aus 175 €). Durch diese eigenen Zuzahlungen des Arbeitnehmers werden volle Leistungsansprüche in der Rentenversicherung erworben. Die Befreiung kann nur für die Zukunft und im Falle der Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen nur einheitlich für alle Beschäftigungen erklärt werden.

4. Leistungen einer Agentur für Arbeit bzw. vom Sozialamt, einer Arbeitsgemeinschaft oder von anderen Sozialversicherungsträgern

bezieht / nicht bezieht.

5. bei Änderungen einer der in dieser Erklärung enthaltenen Angaben dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich Mitteilung machen wird.

(4) Jede Arbeitsverhinderung ist dem/der Arbeitgeber/in unter Angabe der Gründe mit der voraussichtlichen Dauer sofort (ggf. telefonisch) mitzuteilen. Des Weiteren ist unverzüglich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beizubringen.

§ 5 Gesetzliche Abgaben

(1) Der Arbeitgeber führt bei Vorliegen der Voraussetzungen die gesetzlichen Abgaben pauschaliert ab.

(2) Der Arbeitnehmer verzichtet auf die Möglichkeit, auf seine Kosten den Rentenversicherungsbeitrag auf den vollen Satz aufzustocken.

ja/ nein

§ 6 Arbeitsentgelt

(1) Es gilt der gesetzliche Mindestlohn.

oder

der Stundenlohn beträgt EUR _____

oder

der Wochen-/Monatslohn beträgt EUR _____

oder

der Lohn beträgt _____% vom Bruttoumsatz abzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer, mindestens jedoch den gesetzlichen Mindestlohn pro Zeitstunde auf den Kalendermonat gerechnet für Arbeitsstunden.

Folgende Zuschläge werden bezahlt (vom Arbeitgeber auszufüllen):

.....

.....

(2) Rückzahlungsverpflichtungen des Arbeitnehmers aus Vorschüssen werden spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

§ 7 Urlaub

Der Arbeitnehmer erhält einen Jahresurlaub von kalenderjährlich _____ Werktagen.

Übergesetzlicher Urlaub, der nicht spätestens bis zum 31.3. des folgenden Kalenderjahres genommen wird, verfällt.

§ 8 Datenschutz

Der Arbeitnehmer bestätigt, dass er – sofern er im Rahmen seiner Tätigkeit mit personenbezogenen Daten in Kontakt kommt – umfassend über den Inhalt der wesentlichen

gesetzlichen Vorschriften der geltenden Datenschutzbestimmungen (Datenschutz-Grundverordnung - DS-GVO sowie Bundesdatenschutzgesetz – BDSG neu) informiert wurde. Auf Wunsch werden dem Arbeitnehmer die wesentlichen Vorschriften auszugsweise zur Verfügung gestellt.

An dieser Stelle wird ergänzend auf die entsprechenden Muster des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit sowie der jeweiligen Datenschutzbehörden der Bundesländer verwiesen, die in der jeweils aktuellen Fassung aus dem Internet (z.B. www.bfdi.bund.de; www.tfdi.de; www.datenschutz.rlp.de) beziehbar sind.

Dem Arbeitnehmer ist in diesem Zusammenhang bekannt, dass er personenbezogene Daten, die ihm im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bekannt geworden sind oder noch bekannt werden, nicht ohne Befugnis verarbeiten (das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, die Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung von Daten) oder diese Daten Dritten unbefugt mitteilen oder zugänglich machen darf.

Diese Verpflichtung auf das sogenannte „Datengeheimnis“ des Arbeitnehmers besteht ohne zeitliche Begrenzung und gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass nach § 42 BDSG neu und anderen Strafvorschriften, sowie Bußgeldtatbeständen in der DS-GVO und dem BDSG neu Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen durch Freiheits- oder Geldstrafen sowie Bußgelder in zum Teil empfindlicher Höhe geahndet werden können. Der Arbeitnehmer wird ferner darauf hingewiesen, dass solche Verstöße eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen und entsprechende arbeitsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen können.

Über die Verpflichtung auf das Datengeheimnis und die hieraus für den Arbeitnehmer resultierenden Pflichten im Rahmen seines inner- und außerdienstlichen Verhaltens ist er vollständig unterrichtet worden.

§ 9 Kündigungsfrist

Soweit dem Betrieb weniger als 20 Arbeitnehmer regelmäßig angehören, beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit 4 Wochen; im Übrigen gelten die gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Kündigungsfristen. Diese Kündigungsmöglichkeiten gelten auch im Falle der Befristung.

§ 10 Ausschlussfrist

Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform schriftlich gegenüber der jeweils anderen Partei geltend gemacht werden. Lehnt der Anspruchsgegner den Anspruch in Textform ab oder äußert er sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der in Textform erfolgten Geltendmachung, verfallen die Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb von drei weiteren Monaten nach der Ablehnung oder nach Ablauf der Äußerungsfrist gerichtlich geltend gemacht werden. Vorstehende Regelungen gelten nicht bei Ansprüchen wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen.

Diese Ausschlussfrist gilt nicht für den gesetzlichen Mindestlohn.

