

# Arbeitsvertrag für nebenberufliche Hausbesorgungskräfte

(geringfügig entlohnte Beschäftigung – GFB)

Zwischen der Gemeinschaft der Wohnungseigentümer Nr. ....  
des Wohnhauses in der .....

– nachstehend Arbeitgeber genannt –

vertreten durch den Verwalter

....., ....., .....

und Herrn/Frau

....., ....., .....

– nachstehend GFB genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

## § 1 Vertragsbeginn/Tätigkeit

Das Arbeitsverhältnis beginnt am ..... . Herr/Frau ..... wird als nebenberuflicher Hausmeister/nebenberufliche Hausreinigungskraft eingestellt. Zu seinen/ihren Aufgaben gehören die im beiliegenden Leistungskatalog aufgeführten Arbeiten.

## § 2 Probezeit

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann dieser Vertrag von beiden Seiten ohne Angabe von Gründen mit zweiwöchiger Frist ohne festen Endtermin gekündigt werden.

## § 3 Arbeitsentgelt

Als Vergütung ist bei einem Bruttolohn von ..... Euro pro Stunde und ..... Stunden monatlich ..... Euro vereinbart.

Die Vergütung ist zwischen den Vertragspartnern vereinbart, sie unterliegt keinen Tarifbestimmungen von dritter Seite, sondern jeweils persönlichen Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern. Sie ist jeweils am 30. des laufenden Monats zur Zahlung fällig und wird auf das vom Arbeitnehmer im Personalbogen genannte Konto überwiesen.

## § 4 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden. Sie verteilt sich auf Wochenarbeitstage, und zwar wie folgt:

Montag je	_____	Stunden
Dienstag je	_____	Stunden
Mittwoch je	_____	Stunden
Donnerstag je	_____	Stunden
Freitag je	_____	Stunden
Samstag je	_____	Stunden

## § 5 Vereinbarung über die Handhabung des steuerlichen Tatbestands

Bei einer geringfügigen Beschäftigung wird die Lohnsteuer mit 20 % pauschaliert, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Monatslohn höchstens 450 Euro
- Arbeitszeit wöchentlich weniger als 15 Stunden
- Stundenlohn höchstens 11 Euro

Es kann sowohl vereinbart sein, dass die Eigentümergemeinschaft die anfallende Lohnsteuer übernimmt, als auch, dass der Arbeitnehmer unter Vorlage einer Steuerkarte die etwaig anfallenden Steuern selbst trägt. Deshalb darf nur eine der Alternativen, die nun folgen, als gültig erklärt werden. Versteuert wird bei Nichtvorlage einer Lohnsteuerkarte grundsätzlich mit der Steuerklasse VI (höchster Abzug), wenn die Gemeinschaft die pauschale Lohnsteuer nicht übernimmt.

- 5.1 Die anfallende Lohnsteuer wird von der Wohnungseigentümergeinschaft getragen.
- 5.2 Unter Vorlage einer Lohnsteuerkarte wird der Arbeitnehmer die anfallende Lohnsteuer selbst übernehmen.
- 5.3 Unter Nichtvorlage einer Lohnsteuerkarte wird der Arbeitnehmer die Lohnsteuer selbst tragen (gemäß Steuerklasse VI).
- 5.4 Vorlage einer steuerlichen Befreiung.

Der/die GFB wird darauf hingewiesen, dass die steuerliche Befreiung die Abgabe einer Einkommensteuererklärung im darauffolgenden Jahr erforderlich macht.

## **§ 6 Vereinbarung über die zu tragende Sozialversicherungspflicht**

Eine geringfügige Beschäftigung ist auch für die/den Beschäftigte/n nicht generell sozialversicherungsfrei. Inwieweit eine Sozialversicherungspflicht entsteht, ist im Einzelfall speziell zu prüfen.

Dafür muss der Personalfragebogen korrekt ausgefüllt sein. Die auf diesem Fragebogen eingetragenen Erklärungen des/der GFB sind verbindlich.

Der/die GFB verpflichtet sich, etwaige Änderungen sofort anzuzeigen. Bei Abschluss dieses Vertrags gilt folgender Tatbestand: .....

## **§ 7 Aufgaben und Haftung**

Die Aufgaben des/der GFB bestehen in der Erledigung der Arbeiten gemäß der diesem Vertrag beigefügten Stellenbeschreibung.

Gegen Arbeitsunfälle ist der/die GFB bei der jeweils zuständigen Berufsgenossenschaft versichert. Im Krankheitsfall ist er/sie verpflichtet, unverzüglich, spätestens jedoch am dritten Tag, die Krankheit dem Verwaltungsbeirat und dem Verwalter mitzuteilen.

Der/die GFB verpflichtet sich, die ihm/ihr anvertrauten Geräte und Hilfsmittel aus dem gemeinschaftlichen Eigentum pfleglich zu behandeln und zu warten.

## **§ 8 Erklärungen des Arbeitnehmers**

Der/die GFB erklärt, dass er/sie nicht schwerbehindert im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, keinen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderte/-r oder Gleichgestellte/-r gestellt hat und dass chronische Erkrankungen, die Einfluss auf die vorgesehene Arbeitsleistung haben könnten, oder eine Schwangerschaft nicht bestehen.

## **§ 9 Kündigung**

Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten unbeschadet des Rechts zur fristlosen Kündigung mit einer Frist von vier Wochen ohne festen Endtermin gekündigt werden.

## **§ 10 Urlaub**

Der Jahresurlaub beträgt 24 Werktage. Werktage sind die Tage von Montag bis einschließlich Samstag. Im Fall des Eintritts in und/oder Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis während eines laufenden Kalenderjahres steht dem/der GFB der entsprechende anteilige Urlaub zu.

Ein Anspruch entsteht erst, wenn der/die GFB mindestens sechs Monate ununterbrochen für die Gemeinschaft tätig ist. Der Urlaub ist bis spätestens zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Nach diesem Datum entfällt ein eventuell vorhandener Anspruch auf Resturlaub des Vorjahres.

Der Urlaub ist rechtzeitig, mindestens vier Wochen vor geplantem Antritt dem Verwalter mitzuteilen. Der/die GFB soll dem Verwalter gleichzeitig eine geeignete Urlaubsvertretung benennen.

Die Urlaubsvertretung ist verpflichtet, die anfallenden Arbeitsstunden gemäß dem vom Arbeitgeber ausgehändigten Muster aufzulisten. Die Zahlung erfolgt erst nach Beendigung der Vertretungszeit, wenn der Verwaltungsbeirat die korrekte Durchführung der Tätigkeit bestätigt hat und dem Verwalter die ordnungsgemäß ausgefüllten Stundenzettel vorliegen.

## **§ 11 Meldepflicht**

Seit dem 1.1.1990 ist das Gesetz zur Einführung eines Sozialversicherungsnachweises in Kraft. Dieses Gesetz bringt die Meldungspflichtigkeit aller Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung ausüben. Die Frist für die Meldung des/der geringfügig Beschäftigten beträgt eine Woche nach dem Beginn der Beschäftigung.

## **§ 12 Dienstverhinderung**

Bei Dienstverhinderung sind der Verwalter und der Beirat unverzüglich zu verständigen. Die geringfügig

Beschäftigten haben Anspruch auf bis zu sechs Wochen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Eine Arbeitsunfähigkeit ist dem Verwalter unverzüglich mitzuteilen und spätestens am dritten Krankheitstag durch ein ärztliches Attest zu belegen.

### **§ 13 Ergänzende Vereinbarungen**

Der Verwaltungsbeiratsvorsitzende und der Verwalter sind dem/der GFB gegenüber weisungsbefugt.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Sollte ein Punkt des Vertrags gesetzlich nicht aufrechterhalten werden können, bleibt der Vertrag in den übrigen Punkten gültig.

Nebenabreden, Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

### **§ 14 Erklärung zur Haftung aus der Meldepflicht**

Sollten die unter §§ 5 und 6 geforderten Angaben nicht der Wahrheit entsprechen oder der/die GFB seiner/ihrer Mitteilungspflicht hinsichtlich weiterer Beschäftigungsverhältnisse nicht oder verspätet nachkommen und der Arbeitgeber für weitere Steuern bzw. Sozialabgaben herangezogen werden, so haftet der/die GFB dem Arbeitgeber für diese Mehrleistungen.

Ort ....., Datum .....

für die WEG Arbeitnehmer: ..... Arbeitgeber: .....