

Arbeitsvertrag über eine geringfügige Beschäftigung

*Alle Formulierungen beziehen sich uneingeschränkt auf alle Geschlechter (m/w/d), auch wenn aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur die Bezeichnung für ein Geschlecht verwendet wird.

Zwischen

.....

(Name Praxis und Inh., sowie vollständige Adresse des Arbeitgebers, ggf. vertreten durch)

- im Folgenden: **Arbeitgeber** -

und

.....

(Vor- und Nachname sowie vollständige Adresse des Arbeitnehmers)

- im Folgenden: **Arbeitnehmer** -

- gemeinsam im Folgenden: **die Parteien** -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Art der Tätigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab dem XXX als XX eingestellt. Zum Aufgabenbereich des Arbeitnehmers gehören insbesondere folgende Aufgaben:

.....

- (2) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. (ggf.: Die ersten X Monate gelten als Probezeit.)

ALTERNATIV: (2) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des XXX, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Befristung erfolgt aus folgenden Gründen: XXX (Hinweis: Diese Angabe ist nur im Falle einer Zweckbefristung nach § 3 Abs. 1 S. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erforderlich).

- (3) Arbeitsort ist grundsätzlich die Praxis des Arbeitgebers an der im Rubrum genannten Adresse.
- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer nach billigem Ermessen einen anderen Arbeitsort zuzuweisen. Er behält sich zudem vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse des Arbeitgebers liegenden, gleichwertigen Tätigkeit zu betrauen, soweit dies unter Berücksichtigung seiner Interessen zumutbar ist.

§ 2 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung der Ruhepausen XX Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden vom Arbeitgeber nach den betrieblichen Erfordernissen festgelegt.
- (2) Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden wird dem Arbeitnehmer eine Ruhepause von 30 Minuten gewährt. Beginn und Ende der täglichen Ruhepausen richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen sowie der betrieblichen Übung (ggf.: der jeweils geltenden Betriebsvereinbarung). Sollte die tägliche Arbeitszeit ausnahmsweise mehr als neun Stunden betragen, wird eine Ruhepause von 45 Minuten gewährt. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss der Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhepause von mindestens elf Stunden haben.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Bedarf auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden innerhalb der gesetzlich zulässigen Grenzen zu leisten.

ALTERNATIV bei Abrufarbeit:

- (1) Die monatliche Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung der Ruhepausen XXX Stunden. Dabei beträgt die tägliche Arbeitszeit an den Einsatztagen jeweils mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Aufforderung des Arbeitgebers bis zu Stunden pro Monat zu arbeiten.
- (2) Der Arbeitgeber teilt dem Arbeitnehmer spätestens bis Mittwoch jeder Woche die Arbeitszeitdauer für die Folgewoche und die Zeiteinteilung mit. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer bis Mittwoch keine Mitteilung über die Arbeitszeitdauer für die Folgewoche und die Zeiteinteilung erhalten hat, gilt die Arbeitszeitdauer und Zeiteinteilung für die aktuelle Arbeitswoche auch in der Folgewoche.
- (3) Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden wird dem Arbeitnehmer eine Ruhepause von 30 Minuten gewährt. Beginn und Ende der täglichen Ruhepausen richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen sowie der betrieblichen Übung (ggf.: der jeweils geltenden Betriebsvereinbarung). Sollte die tägliche Arbeitszeit ausnahmsweise mehr als neun Stunden betragen, wird eine Ruhepause von 45 Minuten gewährt. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss der Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhepause von mindestens elf Stunden haben.

ALTERNATIV sofern spezifisch vereinbart:

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit inkl. Ruhepausen und Ruhezeiten wird wie folgt festgelegt (Nichtzutreffendes streichen):

Mo:	von	Uhr	bis	Uhr	und	von	Uhr	bis	Uhr
Di:	von	Uhr	bis	Uhr	und	von	Uhr	bis	Uhr
Mi:	von	Uhr	bis	Uhr	und	von	Uhr	bis	Uhr
Do:	von	Uhr	bis	Uhr	und	von	Uhr	bis	Uhr
Fr:	von	Uhr	bis	Uhr	und	von	Uhr	bis	Uhr
Sa:	von	Uhr	bis	Uhr	und	von	Uhr	bis	Uhr

Eine Änderung der regelmäßig festgelegten Arbeitszeiten ist zwischen den Parteien abzustimmen.

- (2) Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden wird dem Arbeitnehmer eine Ruhepause von 30 Minuten gewährt. Beginn und Ende der täglichen Ruhepausen richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen sowie der betrieblichen Übung (ggf.: der jeweils geltenden Betriebsvereinbarung). Sollte die tägliche Arbeitszeit ausnahmsweise mehr als neun Stunden betragen, wird eine Ruhepause von 45 Minuten gewährt. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss der Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhepause von mindestens elf Stunden haben.

§ 3 Vergütung

- (1) Die Parteien sind sich darüber einig, dass es sich bei dem Arbeitsverhältnis um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung i.S.d. §8 SGB IV handelt und die hierzu jeweils geltenden gesetzlichen Grenzen zu beachten sind.
- (2) Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von XX € brutto monatlich (*Info: Die Verdienstgrenze ist zum 1. Oktober 2022 von bisher 450 Euro auf 520 Euro im Monat gestiegen*). Die Vergütung ist jeweils am 5. Bankarbeitstag des folgenden Kalendermonats fällig und wird dem Arbeitnehmer unbar auf ein dem Arbeitgeber zu benennendes Girokonto überwiesen.

ALTERNATIV: (2) Der Arbeitnehmer erhält eine Stundenvergütung in Höhe von XX € brutto. Die Vergütung ist jeweils am 5. Bankarbeitstag des folgenden Kalendermonats fällig und wird dem Arbeitnehmer unbar auf ein dem Arbeitgeber zu benennendes Girokonto überwiesen.

- (3) Geleistete Überstunden werden dem Zeitguthaben im Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.
- (4) Die Gewährung von Sonderzuwendungen durch den Arbeitgeber (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt, Bonus etc.) erfolgt stets freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten – vorbehaltlosen – Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet werden soll.

§ 4 Mitteilungspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Änderung der steuerlichen bzw. versicherungsrechtlichen Verhältnisse, insbesondere die Aufnahme weiterer Beschäftigungen, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen oder deren Änderung zu einer umfassenden Sozialversicherungspflicht auch dieses Beschäftigungsverhältnisses führen kann. Verstößt der Arbeitnehmer gegen diese Mitteilungspflicht, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber eventuelle Schäden zu ersetzen.

§ 5 Arbeitsverhinderung, Informationspflicht

- (1) Der Arbeitnehmer hat jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich (§ 121 BGB), spätestens jedoch vor Arbeitsbeginn, mitzuteilen (ggf. Modus, z. B. telefonisch, WhatsApp etc.).
- (2) § 616 BGB gilt mit folgender Maßgabe: Für die eigene Hochzeit oder die Eintragung einer gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft, für die Hochzeit bzw. Eintragung einer Lebenspartnerschaft naher Angehöriger sowie für die Teilnahme an Begräbnissen naher

Angehöriger erhält der Mitarbeiter einen Tag frei, ebenso für den Fall der Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin sowie für einen Umzug. Andere Fälle einer persönlichen Arbeitsverhinderung, insbesondere bei einer Erkrankung des Kindes (§ 45 SGB V), führen in Abweichung von § 616 BGB nicht zur Aufrechterhaltung des Vergütungsanspruchs.

ALTERNATIV: § 616 BGB wird abbedungen.

§ 6 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Fortsetzungserkrankung

- (1) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist die Arbeitnehmerin, soweit sie gesetzlich krankenversichert ist, verpflichtet, spätestens am ersten Arbeitstag ihres Bestehens das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ärztlich via elektronischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung feststellen zu lassen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) in Verbindung mit den diesbezüglichen sozialgesetzlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung. Im Falle einer Erkrankung im Ausland gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) mit den dazu verpflichtend getroffenen Sonderregelungen.
- (2) Die Entgeltfortzahlung während krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erfolgt entsprechend den Regelungen des EFZG in der jeweils geltenden Fassung, d. h. bei nachgewiesener krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit derzeit längstens für sechs Wochen, keinesfalls jedoch über das Ende des Arbeitsvertrags hinaus.
- (3) Erleidet der Mitarbeiter einen von einem Dritten verursachten Schaden, der zur Arbeitsunfähigkeit führt, so werden die entsprechenden Schadenersatzansprüche bis zur Höhe der Lohnfortzahlung an den Arbeitgeber abgetreten. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Geltendmachung der abgetretenen Ansprüche erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 7 Erholungsurlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzliche Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen bei einer Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche zu. Für diesen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

ALTERNATIV: Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt insgesamt XX Arbeitstage im Kalenderjahr, bezogen auf eine X-Tage-Woche. Über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährter, freiwilliger Zusatzurlaub verfällt spätestens mit Ablauf des Kalenderjahres. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht nehmen kann, z.B. weil er bis zum Ablauf des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt ist.

§ 8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Der Rücktritt vom Arbeitsvertrag oder seine Kündigung vor Aufnahme der Tätigkeit sind ausgeschlossen.
- (2) Während der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (3) Nach Ablauf der Probezeit bestimmen sich die Kündigungsfristen nach §622 BGB. Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden, sofern sich nicht aus anderen Vorschriften eine längere Frist ergibt. Ggf. künftig eintretende Verlängerungen der gesetzlichen Kündigungsfrist (§ 622 Abs. 2 BGB) gelten für beide Parteien (Verlängerung Frist und/oder Beschränkung Kündigungstermine beiderseits möglich, Regelung darf nicht für Arbeitnehmer ungünstiger als für Arbeitgeber sein).

- (4) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt und richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften (§ 626 BGB). Eine außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen ab Kenntniserlangung des wichtigen Grundes erfolgen.
- (5) Eine außerordentliche Kündigung wie auch jede ordentliche Kündigung gelten hilfsweise stets als ordentliche Kündigung zum nächstmöglichen Termin, wenn nicht sich aus der Kündigungserklärung selbst ausdrücklich etwas anderes ergibt.
- (6) Eine Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Für die Einhaltung der Fristen ist der Zugang der schriftlichen Kündigungserklärung bei dem anderen Teil maßgeblich.
- (7) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist unwiderruflich unter Anrechnung eines ggf. bestehenden Resturlaubsanspruchs von der Arbeit freizustellen.
- (8) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer nach den Vorschriften über die gesetzliche Rentenversicherung in der jeweils gültigen Fassung das für sie maßgebliche gesetzliche Renteneintrittsalter vollendet hat.
- (9) Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung, vgl. § 4 S. 1 Kündigungsschutzgesetzes (§ 4 KSchG). Nach Ablauf der Klagefrist ist die Kündigung als rechtswirksam anzusehen (vgl. § 7 KSchG). Dies gilt auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht/Rückgabe von Unterlagen

- (1) Der Arbeitnehmer hat über alle geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten des Arbeitgebers sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Arbeitnehmern, die nicht mit dem betreffenden Sachgebiet unmittelbar befasst sind, Stillschweigen zu bewahren, soweit diese nicht allgemein bekannt sind. Die Weitergabe von Unterlagen, gleich, ob auszugsweise oder vollständig, im Original, in Kopie oder auf Datenträgern, ist dem Arbeitnehmer untersagt. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung bezieht sich auch auf Angelegenheiten von Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern des Arbeitgebers. Die vorstehenden Verpflichtungen gelten auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unbefristet fort.
- (2) Dem Arbeitnehmer ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unbefristet fort.
- (3) Unterlagen, die der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit erhält oder erarbeitet, sind alleiniges Eigentum des Arbeitgebers. Sie dürfen nur für Zwecke dieses Arbeitsverhältnisses verwendet werden. Dem Arbeitnehmer ist es auch untersagt, Kopien zu fertigen oder Sicherungskopien auf eigenen Datenträgern vorzunehmen.
- (4) Nach Aufforderung durch den Arbeitgeber, spätestens jedoch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber sämtliche den Arbeitgeber betreffende Unterlagen (z.B. Protokolle, Berichte, sonstige Korrespondenz, Angebote oder Aufträge, Notizen), sämtliche Datenträger und Daten sowie alle dem Arbeitnehmer dienstlich überlassenen Gegenstände unverzüglich zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nicht. Die Rückgabe hat am Sitz des Arbeitgebers zu erfolgen.

- (5) Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht gemäß § 9, hat er für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung gemäß § 3 Abs. 2 zu zahlen. Bei Dauerverstößen wird die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Monat fällig, insgesamt ist sie jedoch auf ein Bruttojahresgehalt begrenzt. Die Verwirkung der Vertragsstrafe ist ausgeschlossen, soweit beim Arbeitnehmer kein Verschulden vorliegt.
- (6) Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten. Ein Verstoß gegen die vertraglich vereinbarte Verschwiegenheitspflicht, kann zudem zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

§ 10 Ausschlussfristen

- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Abs. 1 und 2 gelten auch für solche Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen.
- (4) Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei einer Haftung wegen Vorsatzes oder arglistiger Täuschung oder für Ansprüche, auf die eine Partei nicht wirksam verzichten kann.

§ 11 Personaldatenstammblatt, Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

- (1) Das beigelegte Personaldatenstammblatt für geringfügig entlohnte Beschäftigte ist Bestandteil dieses Vertrages.
- (2) Der Arbeitnehmer unterliegt im vorliegenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnis der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht. Er kann sich bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 6 Abs. 1b SGB VI durch gesonderten Antrag (Anlage zum Stammdatenblatt) von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Er hat ein Merkblatt der Knappschaft Bahn-See über die Folgen der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erhalten. Der Antrag kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend.
- (3) Soweit in diesem Vertrag und dem beigelegten Personaldatenstammblatt keine anderen Abmachungen getroffen werden, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 12 Öffnungsklausel

Auf das Arbeitsverhältnis finden nachfolgend aufgelistete Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen Anwendung:

.....

Einzelne Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis können auch nach Abschluss dieses Arbeitsvertrags durch eine Betriebsvereinbarung geändert werden. Vom Zeitpunkt der Änderung an gelten ausschließlich die jeweiligen Regelungen der Betriebsvereinbarung. Dies gilt auch dann, wenn die Regelungen in der Betriebsvereinbarung für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.

§ 13 Ärztliche Untersuchung und Arbeitsfähigkeit

Die Einstellung erfolgt unter der Voraussetzung gesundheitlicher Eignung für die vorgesehene Aufgabe. Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, sich von einem ermächtigten Arzt arbeitsmedizinisch nach den Grundsätzen G 42 (Tätigkeit mit Infektionsgefährdung) und G 24 (Hauterkrankung) vor Arbeitsantritt untersuchen zu lassen und auch die regelmäßigen Nachuntersuchungen durchführen zu lassen.

§ 14 Fortbildungen

Ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen besteht nicht.

§ 15 Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung wird durchgeführt von

.....

Alternativ: Es besteht kein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

§ 16 E-Mailaccount/Internetzugang

- (1) Die Nutzung des betrieblichen Internet- und Telefonanschlusses sowie die Versendung von E-Mails sind ausschließlich zu dienstlichen Zwecken gestattet.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, jede Nutzung von E-Mail und Internet unter Beachtung der Bestimmungen des Datenschutzrechts zu speichern.

§ 17 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

- (1) Der Arbeitgeber ist gemäß § 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnung mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für den Nachweis der Zahlung des Mindestlohns erforderlichen Dokumente während der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung des Arbeitnehmers, insgesamt aber nicht länger als zwei Jahre, bereitzuhalten.

§ 18 Datenschutz

Der Arbeitnehmer stimmt der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner personenbezogenen Daten zum Zwecke der Durchführung des Arbeitsvertrags zu (§ 26 BDSG). Der Arbeitgeber verpflichtet sich zur Einhaltung sämtlicher Datenschutzvorschriften des Bundes und der Länder sowie der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

§ 19 Schlussbestimmungen

- (1) Ergänzungen und Änderungen dieses Arbeitsvertrages einschließlich der Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses bedürfen der Schriftform, es sei denn, sie beruhen auf einer ausdrücklichen oder individuellen Vertragsabrede. Eine betriebliche Übung ist keine solche ausdrückliche bzw. individuelle Vertragsabrede. Auch wiederholte Leistungen oder Vergünstigungen ohne ausdrückliche oder individuelle Vertragsabrede begründen keinen Anspruch für die Zukunft.
- (2) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und/oder seiner Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung wird durch eine wirksame ersetzt, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt.

Ort, Datum

Ort, Datum

.....
Unterschrift Arbeitgeber

.....
Unterschrift Arbeitnehmer