

MUSTERVERTRAG

VERTRAG FÜR FREIE MITARBEIT

Die Inhalte
stammen aus
dem **Haufe**
Personal
Office Platin

Kurzbeschreibung

Mustervertrag für eine freie Mitarbeiterschaft und selbstständig zu erbringende Dienstleistungen.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Whitepaper nur die männliche Form verwendet. Damit sind alle anderen Geschlechter ebenfalls gemeint.

Vertrag über freie Mitarbeit

Zwischen

(im Folgenden „Auftraggeber“)

und Frau/Herrn

(im Folgenden „freier Mitarbeiter“)

wird folgender Vertrag über freie Mitarbeit vereinbart:

§ 1 Vertragsgegenstand/Leistungen^[1]

Der Auftraggeber erteilt dem freien Mitarbeiter mit Wirkung ab

folgenden Auftrag:

Der freie Mitarbeiter haftet für alle Schäden, die er oder seine Erfüllungsgehilfen schuldhaft dem Auftraggeber, dessen Kunden oder Dritten zufügen.^[2] Wird der Auftraggeber von Kunden oder Dritten für diese Schäden in Anspruch genommen, so hat der freie Mitarbeiter den Auftraggeber hiervon freizustellen.

Der Auftrag beinhaltet folgende Einzelleistungen:

§ 2 Weisungsfreiheit/Auftragserfüllung/Status

Die Parteien sind sich darüber einig, dass durch diese Vereinbarung zwischen ihnen kein Arbeitsverhältnis entstehen soll. Insbesondere unterliegt der freie Mitarbeiter bei der Durchführung der übertragenen Tätigkeiten keinen Weisungen des Auftraggebers. Gegenüber Angestellten der Firma hat der freie Mitarbeiter keine Weisungsbefugnis.

^[1] Der Vertragsgegenstand sollte einschließlich der geschuldeten Einzelleistungen auch deshalb genau bezeichnet werden, weil andernfalls Weisungsrechte des Auftraggebers entstehen können, die ein Indiz für das Vorliegen eines abhängigen Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisses darstellen.

^[2] Eine Schlechtleistung des freien Mitarbeiters kann zu Schadensersatzansprüchen des Auftraggebers gem. §§ 280 ff. BGB führen, wenn der freie Mitarbeiter nicht beweisen kann, dass ihn kein Verschulden trifft. Im Fall der Schlechtleistung hat der Auftraggeber nach herrschender Meinung grundsätzlich kein Recht zur Minderung der Vergütung. Er kann aber mit dem ggf. bestehenden Gegenanspruch auf Schadensersatz aufrechnen.

Der freie Mitarbeiter ist in der Wahl von Ort und Zeit seiner Tätigkeit frei. Er verpflichtet sich jedoch, den Auftraggeber rechtzeitig in Kenntnis zu setzen, falls er an der Auftragserfüllung verhindert ist.

Der freie Mitarbeiter hat die Leistungen nicht in Person zu erbringen; er kann sich zur Erfüllung des Auftrags auch anderer Personen bedienen. Für die ordnungsgemäße Erfüllung der vertraglichen Leistungen bleibt er dem Auftraggeber gegenüber verantwortlich.

Für die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Belange hat der freie Mitarbeiter selbst Sorge zu tragen. Gleiches gilt für eine etwa erforderliche Gewerbeanmeldung. Dies in der vertraglichen Vergütung einkalkuliert.

§ 3 Arbeitsaufwand/Betriebliche Anwesenheit

Art und Umfang der dem freien Mitarbeiter übertragenen Aufgaben machen einen Zeitaufwand von ca. _____ Stunden pro Woche/Monat an _____ Tagen sowie eine betriebliche Anwesenheit von ca. _____ Stunden/Tagen pro Woche/Monat erforderlich. Im Übrigen unterliegt der freie Mitarbeiter in der Ausgestaltung seiner Arbeitszeit keinen Einschränkungen.

§ 4 Vergütung

Als Vergütung vereinbaren die Parteien ein monatliches Pauschalhonorar von _____ EUR.^[3] Grundlage für dieses Honorar ist ein geschätzter durchschnittlicher Zeitaufwand von _____ Stunden im Monat. Wird dieser Zeitaufwand durch die Übernahme zusätzlicher Aufgaben nachweislich überschritten, erhält der freie Mitarbeiter für jede weitere Arbeitsstunde ein Honorar von _____ EUR. Der freie Mitarbeiter verpflichtet sich, zusätzlich geleistete Arbeitsstunden innerhalb von _____ Wochen/Monaten nach Anfall abzurechnen.

Sofern der freie Mitarbeiter umsatzsteuerpflichtig ist, ist die Vergütung jeweils zuzüglich Umsatzsteuer zu zahlen. Die Umsatzsteuer ist auf den Rechnungen auszuweisen.

Mit der Zahlung der vorstehenden Vergütung sind alle Kosten des freien Mitarbeiters gegen den Auftraggeber (Steuern, Beiträge zur Berufsgenossenschaft, An- und Abfahrt, einschließlich aller Risiken wie Unfall, Krankheit, Tod) aus diesem Vertrag erfüllt. Ein Anspruch auf gesonderten Aufwendungsersatz besteht nicht/besteht nur für _____ (z. B. Reisekosten, Spesen, _____).

§ 5 Fälligkeit

Das vereinbarte Honorar wird jeweils zum Monatsende nach Rechnungsstellung durch den freien Mitarbeiter fällig. Die Auszahlung erfolgt unbar auf das dem Auftraggeber benannte Konto des freien Mitarbeiters.

^[3] Die Vereinbarung einer erfolgsabhängigen Pauschalvergütung ist ein Indiz für eine selbstständige Tätigkeit im Rahmen eines „echten“ freien Mitarbeiterverhältnisses, da der Mitarbeiter ein eigenes Unternehmerrisiko trägt. Das einem Arbeitnehmer nach § 20 MiLoG i.V.m. § 1 Abs. 2 MiLoG grundsätzlich zustehende Mindestentgelt ist nicht zu berücksichtigen, da freie Mitarbeiter nicht unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen.

§ 6 Konkurrenz/Verschwiegenheit/Datengeheimnis

Der freie Mitarbeiter darf auch für andere Auftraggeber tätig sein, soweit diese nicht in unmittelbarem Wettbewerb zum Auftraggeber stehen.

Der freie Mitarbeiter verpflichtet sich, über die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit bekannt gewordene betriebliche Interna, insbesondere Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, auch nach Vertragsende Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren.

Dem freien Mitarbeiter ist nach Art. 24 DSGVO i.V.m. § 53 BDSG untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu an anderen als den vertragsgemäßen Zwecken zu erheben, zu verarbeiten, Dritten bekannt zu geben oder zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort. Bedient sich der freie Mitarbeiter dritter Personen als Erfüllungsgehilfen, haben sich diese ebenfalls schriftlich auf das Datengeheimnis zu verpflichten; für die Abgabe entsprechender Erklärungen ist der freie Mitarbeiter dem Auftraggeber gegenüber verantwortlich.

§ 7 Vertragslaufzeit/Kündigung

Die Vereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann von beiden Seiten spätestens am 15. eines Monats für den Schluss des Kalendermonats gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

§ 8 Ausschlussklausel

1. Ansprüche aus dem Vertragsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform^[4] geltend gemacht werden. Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
2. Ziffer 1.1 gilt auch für Ansprüche, die mit dem Vertragsverhältnis oder dessen Beendigung im Zusammenhang stehen.
3. Nicht ausgeschlossen nach den vorstehenden Ziffern sind ausdrücklich Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit und Ansprüche aus der Haftung wegen Vorsatz.

§ 9 Schlussbestimmungen/Nebenabreden/Schriftform

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

^[4] Laut § 309 Nr. 13 Buchst. b BGB in der seit 1.10.2016 geltenden Fassung ist die Textform ausreichend. Diese Regelung gilt gem. Art. 229 § 37 EGBGB nur für Schuldverhältnisse, die nach dem 30.9.2016 entstanden sind.

Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform^[5]. Dies gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter des Auftraggebers. Im Übrigen kann das Formerfordernis nicht durch mündliche Vereinbarung, konkludentes Verhalten oder stillschweigend außer Kraft gesetzt werden.

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, verpflichten sich die Parteien, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrags eine von den Vertragsparteien nicht beabsichtigte Lücke aufweisen.

Ort

Datum

Auftraggeber

Freier Mitarbeiter

^[5] Mündliche Zusagen durch vertretungsberechtigte Vertreter eines Auftraggebers haben als individuelle Vertragsabreden gemäß § 305b BGB Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Das gesprochene Wort, etwa des Geschäftsführers, Personalchefs oder Prokuristen ist damit verbindlich. Insoweit sind (auch doppelte) Schriftformklauseln in ihrer Reichweite eingeschränkt.

BEREIT FÜR ALLES, WAS HR BEWEGT

Effizient und rechtssicher mit
Haufe Personal Office Platin

Haufe Personal Office Platin verbindet für Sie rechtssicheres Fachwissen mit digitalen Helfern und vielseitigen Onlinetrainings.

Profitieren Sie zum Beispiel vom:

- > **Zeugnissgenerator** zur rechtssicheren Erstellung von bis zu 25 Arbeitszeugnissen pro Jahr
- > **Befristungs-Check:** Gestalten Sie das schwierige Thema deutlich einfacher
- > **Kündigungs-Check** zur Prüfung verhaltens-, personen- und betriebsbedingter Kündigungen



Jetzt informieren:

haufe.de/platin

Oder rufen Sie uns einfach an
0800 50 50 445 (kostenlos)



Menschen, die das Richtige tun.

Wir sind davon überzeugt, dass es die Menschen in einem Unternehmen sind, die nachhaltigen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit möglich machen. Denn sie sind es, die auf Augenhöhe mit Kunden agieren und durch ihre Kompetenz Mehrwert generieren. Als Anbieter für integrierte Unternehmens- und Arbeitsplatzlösungen stellen wir daher die Mitarbeiter:innen ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns.

Mit dieser Grundphilosophie entwickeln wir neben dem breiten Informationsangebot rund um HR Services seit Jahren smarte HR Software. Diese unterstützt die Menschen dabei, rechtssicher und effizient zu arbeiten, um ihr Wissen und ihre Fähigkeiten nachhaltig zum Unternehmenserfolg einsetzen zu können. Dazu gehören die innovativen Software-Lösungen Haufe Digitale Personalakte, Haufe HR Task Management und Haufe HR Assistant genauso wie der mehrfach ausgezeichnete Haufe Zeugnis Manager.

Jetzt informieren:



haufe.de/hr/services

HAUFE.
HR SERVICES