

## Freier-Mitarbeiter-Vertrag

### Protokoll – So entstand dieses Dokument

Ihre Vorlage wurde von den Janolaw Anwälten erstellt und geprüft. Das vorliegende Protokoll zeigt Ihnen Punkt für Punkt, wie das Dokument entstanden ist und was es enthält. Sie finden dort alle Fragen mit den dazugehörigen Antworten. So können Sie noch einmal nachprüfen, ob das Dokument auch wirklich Ihren Bedürfnissen entspricht.

Es ist doch nicht das richtige Dokument? Kein Problem! Nutzen Sie doch einfach unseren interaktiven Dokumenten-Generator und stellen Sie damit das gewünschte Dokument oder den gewünschten Vertrag individuell selbst her.

---

### Beschreiben Sie möglichst genau die Tätigkeit des freien Mitarbeiters.

---

**Frage 1:** Soll ein festes Honorar vereinbart werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit ja**

Anschließend können Sie bestimmen, wie die freie Mitarbeit zu vergüten ist. Bei der Vereinbarung der Vergütung sind die Parteien grundsätzlich frei. Es besteht die Möglichkeit, Stunden-, Tages-, Wochen-, oder Monatspauschalen zu vereinbaren.

Soll der freie Mitarbeiter aber ein bestimmtes Werk erstellen (z.B. Übersetzung) ist es sinnvoll, ein festes Honorar zu vereinbaren. So gewinnen beide Parteien Planungssicherheit.

Es ist jedoch zu beachten, dass bei einer zu niedrigen Vergütung die Annahme der Sittenwidrigkeit droht, mit der Folge, dass dann an Stelle der sittenwidrig niedrigen Vergütung die übliche Vergütung zu zahlen ist.

---

**Frage 2:** Stellen Sie dem Auftraggeber die Mehrwertsteuer in Rechnung?

**Diese Frage wurde beantwortet mit ja**

Grundsätzlich sind die Umsätze, die ein freier Mitarbeiter durch seine Leistungen erzielt, umsatzsteuerpflichtig. Kleinunternehmer i.S.d. § 19 Umsatzsteuergesetz sind jedoch von der Verpflichtung zur Erhebung der Umsatzsteuer befreit, es sei denn, sie haben auf diese Befreiung verzichtet. Als Kleinunternehmer gelten Freiberufler, deren Umsatz (ohne Steuer) im vorausgegangenen Kalenderjahr EUR 17.500 nicht überschritten hat und im laufenden Kalenderjahr EUR 50.000 voraussichtlich nicht übersteigen wird.

Antworten Sie hier nur mit "nein", wenn Sie Kleinunternehmer und nicht zur Erhebung der Umsatzsteuer verpflichtet sind.

---

**Geben Sie die Höhe des Honorars (ohne MwSt.) ein. EUR:**

**Geben Sie die Kontoverbindung des freien Mitarbeiters an (z.B. "Musterbank, BLZ 100 100 00, Kontonummer 123456789").**

---

**Frage 3:** Sollen dem freien Mitarbeiter Reisekosten und Spesen ersetzt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Enthält der Vertrag eine entsprechende Klausel, erhält der freie Mitarbeiter die Reisekosten, Spesen und sonstigen Aufwendungen erstattet, die ihm im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für den Auftraggeber entstanden sind. Fährt der freie Mitarbeiter mit dem eigenen Pkw, so erhält er eine Kilometerpauschale, also einen bestimmten Betrag für jeden gefahrenen Kilometer. Diese Pauschale kann im Vertrag individuell festgelegt werden.

Ist eine Regelung über den Kostenersatz gewollt, wird zugleich ein vierteljährlicher Abrechnungszeitraum festgelegt. Dies hat den Vorteil, dass sich der Auftraggeber innerhalb eines begrenzten Zeitraums auf weitere Zahlungen einstellen kann und keine Aufwendungen zu begleichen hat, die mehrere Monate zurückliegen.

---

**Frage 4:** Soll der Vertrag für eine bestimmte Dauer geschlossen werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Möglich ist die zeitliche Befristung des Freien-Mitarbeiter-Vertrags. Anders als bei Arbeitsverträgen bedarf die Befristung hierbei keines sachlichen Grundes.

Zu beachten ist, dass sich die Kündigungsfristen nach der Vergütung bemessen:

- bemisst sich die Vergütung nach Tagen, kann kalendertäglich zum Ablauf des nächsten Tages gekündigt werden;
  - bemisst sich die Vergütung nach Wochen, kann spätestens am ersten Werktag einer Woche für den Ablauf des folgenden Sonnabends gekündigt werden;
  - bemisst sich die Vergütung nach Monaten, kann spätestens am fünfzehnten eines Monats für den Schluss des Kalendermonats gekündigt werden;
  - bemisst sich die Vergütung quartalsweise oder nach längeren Zeitabschnitten, kann mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gekündigt werden;
  - ist die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen, kann jederzeit gekündigt werden, es sei denn, die Erwerbstätigkeit des freien Mitarbeiters wird vollständig oder hauptsächlich in Anspruch genommen, dann beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen.
- 

**Frage 5:** Soll eine Erprobungszeit vereinbart werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit j a**

Im Rahmen der Vertragsfreiheit steht es den Vertragsparteien frei, eine Erprobungszeit des freien Mitarbeiters zu vereinbaren. In dieser Zeit ist es für beide Parteien möglich, zu überprüfen, ob

einerseits der freie Mitarbeiter die Leistung in der vom Auftraggeber erwarteten Weise erbringt und andererseits ob auch die Tätigkeit den Vorstellungen des freien Mitarbeiters entspricht.

Wird eine Erprobungsklausel in den Vertrag aufgenommen, bestehen während dieser Zeit für beide Vertragsparteien erleichterte Möglichkeiten, sich wieder von dem Vertrag zu lösen.

---

**Geben Sie den Vertragsbeginn ein. Datum:**

**Wie lang soll die Erprobungszeit sein? Wochen:**

**Geben Sie die Kündigungsfrist während der Erprobungszeit ein (in der Regel zwei Wochen). Wochen:**

**Geben Sie die Kündigungsfrist ein. Wochen:**

**Geben Sie den Endtermin des Vertragsverhältnisses nach einer Kündigung an.**  
Fünfzehnten eines Kalendermonats

---

**Frage 6:** Soll eine Pflicht zur höchstpersönlichen Aufgabenerfüllung bestehen?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**    **n e i n**

Ohne eine besondere Vereinbarung ist der freie Mitarbeiter nicht verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben höchstpersönlich wahrzunehmen. Es besteht die Möglichkeit, dass der freie Mitarbeiter Aufträge an eigene Mitarbeiter weiterleitet.

Wenn es dem Auftraggeber jedoch gerade auf die Kenntnisse dieses freien Mitarbeiters, also auf das höchstpersönliche Tätigwerden ankommt, muss dies im Vertrag ausdrücklich vereinbart werden.

**Hinweis:** Grundsätzlich sollte der freie Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, auch eigene Arbeitnehmer zur Aufgabenerfüllung einzusetzen. Dies kann bei der Abgrenzung des Vertrages zu einem Arbeitnehmersverhältnis entscheidend sein. Wichtig: Bei einem Arbeitsverhältnis besteht Versicherungspflicht in der Sozialversicherung auch rückwirkend bis zu vier Jahren. Ferner ist zu beachten, dass die vertraglichen Verpflichtungen auch in der Praxis umgesetzt werden müssen, da ansonsten automatisch ein Arbeitnehmerstatus entsteht.

---

**Frage 7:** Soll der freie Mitarbeiter zur Fortbildung verpflichtet sein?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**    **j a**

Grundsätzlich ist die Pflicht zur Fortbildung selbstverständlich. Es ist jedoch sinnvoll, die Fortbildungspflicht ausdrücklich in den Vertrag aufzunehmen, um den freien Mitarbeiter deutlich darauf hinzuweisen, dass der Auftraggeber hierauf Wert legt. Durch die Fortbildungsmaßnahmen soll gewährleistet werden, dass der freie Mitarbeiter immer über den neusten fachlichen Stand informiert ist.

**Hinweis:** Auch diese Pflicht kann für einen Arbeitnehmerstatus sprechen. Das gilt insbesondere für

anwältliche freie Mitarbeiter.

---

**Frage 8:** Werden Computerprogramme erstellt?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**   **n e i n**

Grundsätzlich erwirbt der Auftraggeber mit der Bezahlung die Rechte an den Leistungen des freien Mitarbeiters.

Werden Computerprogramme von freien Mitarbeitern erstellt, sollte zusätzlich vereinbart werden, dass der Auftraggeber die Rechte an den erbrachten Leistungen erwirbt.

---

**Frage 9:** Soll der freie Mitarbeiter zur Verschwiegenheit verpflichtet sein?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**   **j a**

Der freie Mitarbeiter wird durch diese Klausel verpflichtet, über betriebsinterne Abläufe und Gegebenheiten Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt für die Dauer des Vertragsverhältnisses sowie darüber hinaus.

Ist eine Pflicht zur Verschwiegenheit gewollt, ist die Verpflichtung zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen ausdrücklich in den Vertrag aufzunehmen, da arbeitsvertragliche Bindungen nicht bestehen und somit auch die allgemeine arbeitsvertragliche Treuepflicht nicht zum Tragen kommt.

---

**Frage 10:** Soll eine Vertragsstrafe vereinbart werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**   **n e i n**

Bei Aufnahme der Klausel wird für jeden Fall des Verstoßes gegen die Verschwiegenheitspflicht eine Vertragsstrafe in einer festzulegenden Höhe vereinbart.

Weiterhin behält sich der Auftraggeber bei einer Verletzung der Verschwiegenheitspflicht vor, weitere Ansprüche geltend zu machen.

---

**Frage 11:** Soll der Mitarbeiter auf einen bestimmten Betrag beschränkt haften?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**   **n e i n**

Es ist möglich, den freien Mitarbeiter lediglich in Höhe eines bestimmten Betrages pro Jahr für Schäden haften zu lassen, die er vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht hat. Diese Regelung bietet sich an, wenn anzunehmen ist, dass der freie Mitarbeiter nicht in der Lage sein wird, hohe Summen für Schadensersatz aufzubringen. Die Höhe der Haftungsbeschränkung sollte sich nach der Tätigkeit, dem Einkommen des freien Mitarbeiters und dem möglichen Schaden richten.

---

**Frage 12:** Soll der freie Mitarbeiter eine Haftpflichtversicherung abschließen?

**Diese Frage wurde beantwortet mit**   **j a**

Der freie Mitarbeiter sollte verpflichtet werden, eine Haftpflichtversicherung abzuschließen. Ist der freie Mitarbeiter nicht haftpflichtversichert und entstehen durch seinen Fehler Schäden an Rechtsgütern des Auftraggebers, besteht die Gefahr, dass der freie Mitarbeiter nicht über ausreichende finanzielle Mittel verfügt und den Schaden nicht ersetzen kann. Aus diesem Grund ist es erforderlich, dass eine ausreichende Absicherung durch eine Haftpflichtversicherung besteht.

---

**Geben Sie den Betrag an, bis zu dem die Haftpflichtversicherung einen  
Personschaden/Sachschaden decken soll. EUR:**

---

**Geben Sie den gewünschten Gerichtsstand ein (= Ort, an dem im Streitfall die Gerichte  
entscheiden sollen, z.B. Frankfurt am Main).**

---