

Arbeitsvertrag für kurzfristig Beschäftigte

Zwischen

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und

Herrn/Frau

- nachfolgend „Arbeitnehmer/-in“ genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ und ist bis zum _____ befristet. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

§ 2 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als _____ im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV eingestellt.

Der Arbeitnehmer versichert, dass dieser seinen aktuellen beruflichen Status korrekt angegeben hat und er insbesondere nicht in Elternzeit, arbeitssuchend oder ausbildungssuchend ist.

(Anmerkung: Sie können hier ggf. noch konkretere Tätigkeiten des Arbeitnehmers auflühren. Beachten Sie dabei allerdings, dass wenn der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers im Vertrag zu konkret ausformuliert wird, das Weisungsrecht des Arbeitgebers damit eingeschränkt wird.)

§ 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Stunden pro Woche und wird entsprechend der betrieblichen Auftragslage im gesetzlich zulässigen Rahmen abgefordert.

Die konkreten Tage und Stunden der Beschäftigung werden individuell nach jeweiligen Arbeitsanfall und Umfang vom Arbeitgeber und in Absprache mit dem Arbeitnehmer festgelegt.

Soweit es betrieblich notwendig ist, ist der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen gesetzlicher Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

(Anmerkung: Die Arbeitszeit kann individuell festgelegt werden. Wichtig ist, dass eine wöchentliche Arbeitszeit im Vertrag festgelegt wird, wenn der Vertrag nicht auf eine kürzere Zeit beschränkt ist. Sollte keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt sein, gelten nach § 12 TzBfG 20 Stunden als vereinbart.

Sollte der Vertrag nur für eine kurze Dauer, z. B. weniger als eine Woche, geschlossen werden, so ist es sinnvoll, die tägliche Arbeitszeit so genau wie möglich anzugeben.

Ein Formulierungsbeispiel wäre: Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich _____ Stunden pro Tag und wird entsprechend der betrieblichen Auftragslage im gesetzlich zulässigen Rahmen abgefordert.

Wenn eine tägliche Arbeitszeit nicht vereinbart ist, so hat der Arbeitgeber nach §12 TzBfG die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für mindestens 3 aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu nehmen.)

§ 4 Pausen

Die regelmäßige Pause bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden beträgt mindestens 30 Minuten. Bei mehr als 9 Stunden täglicher Arbeitszeit beträgt die Pause mindestens 45 Minuten und wird nicht vergütet.

§ 5 Vergütung

Als Vergütung für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer einen Stundenlohn in Höhe von _____ Euro.

Die Vergütung ist jeweils zum Dritten eines jeden Folgemonats bargeldlos zu zahlen. Sofern die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses kürzer als einen Monat ist, so ist die Vergütung am Ende des Arbeitsverhältnisses fällig.

§ 6 Weitere Beschäftigungen

Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer darauf hin, dass mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet werden. Liegen dadurch die Voraussetzungen für eine geringfügige Beschäftigung nicht mehr vor, so werden die Arbeitsverhältnisse vollständig sozialversicherungspflichtig.

Der Arbeitnehmer erklärt, keine weiteren geringfügigen Beschäftigungen auszuüben und weiterhin, dass dieser in den letzten 12 Monaten keine bzw. folgende andere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt hat:

Die Aufnahme einer weiteren geringfügigen Beschäftigung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

Unterlässt der Arbeitnehmer die obigen Mitteilungen oder macht der Arbeitnehmer falsche Angaben, so haftet dieser dem Arbeitgeber für den daraus entstehenden Schaden.

§ 7 Urlaub

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

(Anmerkung: Ein anteiliger Anspruch auf Urlaub wird dann erworben, wenn die Beschäftigung mehr als einen Monat dauert. Wenn dies der Fall ist, entsteht ein Urlaubsanspruch von 1/12 des gesetzlichen Jahresurlaubs. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Urlaub, wenn die Beschäftigung weniger als einen Monat dauert.)

§ 8 Arbeitsverhinderung / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Sofern die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und der voraussichtlichen Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9 Verschwiegenheit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 10 Kündigung

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Befristung, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat. Das Arbeitsverhältnis ebenfalls ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in welchem der Arbeitnehmer der wirksame Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung zugeht.

Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Die Verlängerung der Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften, wobei jede Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers gilt. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle in seinem Besitz befindlichen, den Arbeitgeber betreffenden Unterlagen und überlassenen Arbeitsmittel mit der schriftlichen Versicherung der Vollständigkeit an eine vom Arbeitgeber zu benennende Person zurückzugeben.

§ 11 Verfall- / Ausschlussfristen

Die Vertragsparteien müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von weiteren drei Monaten einklagen.

Andernfalls erlöschen sie. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen.

Für Ansprüche aus MiLoG verbleibt es ebenfalls bei der gesetzlichen Regelung.

§ 12 Vertragsänderungen und Nebenabreden

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform; dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftform selbst.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrags im Übrigen nicht berührt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich Änderungen der Anschrift oder der persönlichen Verhältnisse mitzuteilen, soweit diese für das Vertragsverhältnis von Bedeutung sind.

Ort, Datum

Arbeitnehmer/in

Arbeitgeber