

Arbeitsvertrag Kurzfristige Beschäftigung

ohne Tarifbindung

Zwischen

(Arbeitgeber oder Firma)

und

Herrn / Frau

(Arbeitnehmer) zur besseren Lesbarkeit unabhängig vom Geschlecht

wird der nachfolgende Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird als _____
eingestellt.

(2) Der Arbeitsplatz umfasst folgende Tätigkeiten:

(3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Bedarfsfall auch eine andere ihm zumutbare Arbeit im Betrieb zu übernehmen. Der Arbeitgeber behält sich vor:

- das Arbeitsgebiet zu ergänzen oder dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit im Betrieb zuzuweisen, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht;
- die Dauer der einzelnen Einsatzschichten sowie die Schichtenteilung innerhalb des Kalendarertages, der Woche oder der Monatsarbeitszeit entsprechend dem betrieblichen Bedarf festzulegen; dabei ist das Arbeitszeitgesetz zu beachten.

(4) Die Arbeitsleistung wird an der oben genannten Adresse des Arbeitgebers erbracht.

oder

die Arbeitsleistung wird auf Anweisung der Arbeitgebers an wechselnden Einsatzstellen (Montagetätigkeit) ausgeführt.

oder

der Arbeitnehmer kann seine Tätigkeit auch von zu Hause aus ausführen (Homeoffice). Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden dazu gesonderte Vereinbarungen treffen. Der Arbeitgeber übernimmt keine dadurch entstehenden Mehraufwendungen des Arbeitnehmer.

§ 2 Beschäftigungsdauer und Arbeitszeit

- (1) Die Beschäftigung ist befristet für die Zeit von _____ bis _____.

Max. drei Monate

Die Dauer der Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen und beträgt derzeit wöchentlich ohne Pausen _____ Stunden.

In den oben genannten Zeitraum wird der Arbeitnehmer an höchstens 70 Tagen arbeiten. Die Arbeitstage werden zwischen den Parteien einvernehmlich vereinbart. Das Beschäftigungsverhältnis endet vor dem oben genannten Zeitraum, wenn die maximal möglichen Arbeitstage erreicht sind.

- (2) Die Arbeit ist durch Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten und der Pausen richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen.
- (3) Die vereinbarte Wochenarbeitszeit wird regelmäßig an folgenden Tagen zu folgenden Zeiten geleistet:

Montag	von _____	bis _____
Dienstag	von _____	bis _____
Mittwoch	von _____	bis _____
Donnerstag	von _____	bis _____
Freitag	von _____	bis _____
Samstag	von _____	bis _____
Sonntag	von _____	bis _____

Die Pausen erfolgen in der Zeit von _____ Uhr bis _____ Uhr

- (4) Der Arbeitgeber behält sich vor, aus dringenden betrieblichen Gründen eine Änderung der Arbeitszeiteinteilung vorzunehmen. Dabei kann eine Verteilung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit unter Einbeziehung des Samstags auf sechs Werktagen vom Arbeitgeber vorgenommen werden. Der Arbeitnehmer wird sich den geänderten Zeiten anpassen.
- (5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer die Führung eines Arbeitszeitnachweises aufzuerlegen.

§ 3 Kurzarbeit

- (1) Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind.
- (2) Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt ist (§§ 95 ff. SGBIII).
- (3) In der Ankündigung ist die kürzere Arbeitszeitwoche und deren voraussichtliche Dauer anzugeben. Im Falle eines erhöhten Arbeitsanfalls kann der Arbeitgeber die gekürzte Arbeitszeit für diesen Zeitraum entsprechend erhöhen.
- (4) Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben.
- (5) Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

§ 4 Arbeitsentgelt

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung von monatlich _____ EUR brutto.
 Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung von monatlich _____ EUR brutto.
- (2) Der Arbeitnehmer erhält folgende weitere Vergütungen:
 - Urlaubsgeld < Ausführungen zur Höhe und Zahlungszeitpunkt nötig >
 - Weihnachtsgeld < Ausführungen zur Höhe und Zahlungszeitpunkt nötig >
- (3) Die Überweisung des Entgelts erfolgt monatlich bargeldlos auf ein Konto des Arbeitnehmers. Die Bankverbindung wird rechtzeitig vor der Lohnauszahlung schriftlich mitgeteilt.
- (4) Die Vergütung ist am 10. Arbeitstag des Folgemonats fällig.
- (5) Der Arbeitnehmer darf seine Vergütungsansprüche an Dritte nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Unternehmens verpfänden oder abtreten. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.
- (6) Die Kosten, die dem Unternehmen durch die Bearbeitung von Pfändungen, Verpfändungen und Abtretungen der Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers entstehen, trägt der Arbeitnehmer. Sie werden pauschaliert mit 5 Euro pro Pfändung, Abtretung und Verpfändung sowie ggf. zusätzlich 2,50 Euro für jedes Schreiben sowie 1 Euro pro Überweisung. Sofern der Arbeitnehmer den Nachweis führt, die zu ersetzenden Kosten seien überhaupt nicht entstanden oder wesentlich niedriger als die Pauschale, ist dieser geringere Betrag maßgebend. Bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten ist das Unternehmen berechtigt, diese in Ansatz zu bringen. Bei einer nicht unerheblichen Änderung der Kosten ist der Arbeitgeber berechtigt, die Pauschale anzupassen.

- (7) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Gehaltsüberzahlungen ohne Rücksicht auf eine noch vorhandene Bereicherung zurückzuzahlen.
- (8) Falls der Arbeitnehmer eine Gratifikation erhält, ist diese eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Auch die wiederholte vorbehaltlose Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungsgewährung für die Zukunft. Betriebliche Übungen begründen keinen Rechtsanspruch.

§ 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit.
 Es wird eine verkürzte Probezeit von _____ Monaten / Wochen vereinbart.
Ohne Auswahl wird keine Probezeit vereinbart; die Probezeit muss im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer angemessen sein.
- (2) Während der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von zwei Wochen ordentlich gekündigt werden.
- (3) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien ordentlich mit den gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 Abs. 1, Abs. 2) gekündigt werden.
- (4) Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfristen gelten auch für die Kündigung durch den Arbeitnehmer.
- (5) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) bleibt für beide Parteien unberührt.
- (6) Jede Kündigung bedarf der Schriftform.
- (7) Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung des Arbeitgebers beim Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage erheben. Zur ausnahmsweisen Zulassung verspäteter Klagen sowie zur verlängerten Anrufungsfrist wird auf §§ 5 und 6 KSchG hingewiesen.
- (8) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer erstmals eine Rente wegen Alters beziehen kann.

§ 6 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Werktagen bezogen auf eine Fünftageswoche.
- (2) Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen Urlaubsanspruch von _____ weiteren Tagen pro Jahr. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für diesen zusätzlichen Urlaub gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch im Jahr des Beginns und des Endes des Arbeitsverhältnisses für jeden vollen Monat der Beschäftigung zu 1/12 entsteht, und dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraums nach § 7 Abs. 3 BUrlG auch dann verfällt, wenn der Urlaub bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Soweit der Urlaub verfällt, entfällt auch ein etwaiger Urlaubsabgeltungsanspruch.

- (3) Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaub erfüllt.
- (4) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird nur der gesetzliche Mindesturlaub, soweit er nicht in natura gewährt wurde, abgegolten.
- (5) Der Arbeitnehmer erhält erstmalig nach sechsmonatiger Tätigkeit bei der Firma einen Anspruch auf Jahresurlaub. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keiner Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis nachgehen. Die persönlichen Wünsche des Arbeitnehmers bei der zeitlichen Lage des Urlaubs werden im Rahmen des Belegschaftsinteresses und der Unternehmensbedürfnisse beachtet.

§ 7 Nebentätigkeit

Die Übernahme einer Nebentätigkeit bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn keine berechtigten betrieblichen Interessen entgegenstehen. Die beabsichtigte Gründung eines eigenen Unternehmens ist vom Arbeitnehmer anzuzeigen.

§ 8 Drittlohnzuwendung

- (1) Es wird darauf hingewiesen, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist dem Arbeitgeber die Gewährung von geldwerten Vorteilen (z. B. Preisvorteile und Rabatte) durch Dritte zu melden, wenn diese Vorteile mit dem Dienstverhältnis in einem wirtschaftlichen Zusammenhang stehen. Derartige Leistungen sind in der Lohnabrechnung zu berücksichtigen.
- (2) Nicht meldepflichtig sind Vorteile, soweit Ihnen Vorteile außerhalb des Dienstverhältnisses von dritter Seite - u. a. auch Geschäftspartner des Arbeitgebers - gewährt werden.
- (3) Soweit nicht eindeutig ist, ob eine lohnsteuerpflichtige Drittlohnzuwendung vorliegt, fordere ich Sie zur Rücksprache auf, um zur ordnungsgemäßen Lohnabrechnung zu gelangen.

§ 9 Krankheit

Der Arbeitnehmer zeigt jede Arbeitsunfähigkeit sofort dem Arbeitgeber an und weist sie binnen zwei Tagen durch ärztliches Attest nach. Er hält den Arbeitgeber auch über den Verlauf seiner Krankheit auf dem Laufenden, insbesondere durch unverzügliche Einreichung ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Kann der Arbeitnehmer während einer Krankheitszeit eine andere als die von ihm üblicherweise verrichtete Arbeit ausüben, und handelt es sich hierbei in der Sozialanschauung nicht um eine nach seinen Vorkenntnissen und seiner Berufserfahrung völlig unzumutbare Tätigkeit, darf der Arbeitgeber ihm diese Tätigkeit zuweisen.

§ 10 Arbeitsverhinderungen wegen persönlicher Gründe

Kann der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen den Vertrag nicht erfüllen, erfolgt keine Fortzahlung der Vergütung. Die Anwendung des § 616 BGB wird ausgeschlossen.

§ 11 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen und geschäftlichen Angelegenheiten dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren.

Die Schweigepflicht gilt auch für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 12 Hinweis

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er verpflichtet ist ständig seinen Personalausweis oder Reisepass mitzuführen. Der Führerschein genügt nicht.

§ 13 Datenschutzgrundverordnung

- (1) Der Arbeitnehmer erklärt sein Einverständnis, dass personenbezogene Daten von ihm gespeichert werden.
- (2) Der Arbeitnehmer stimmt der elektronischen Übermittlung von Bescheinigungen (z.B. Bescheinigungen jeder Art, Arbeitsbescheinigung) an Behörden und Krankenkassen zu.
- (3) Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass der Arbeitgeber Dokumente (Lohnsteuerbescheinigungen, Sozialversicherungsmeldungen Verdienstnachweise), auch in einem Portal zum Abruf zur Verfügung stellen kann.

§ 14 Verfallfristen

Sämtliche Ansprüche aus oder i.V.m. dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit gegenüber der anderen Partei in Textform geltend gemacht werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung dazu, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei weiteren Monaten ab der Ablehnung bzw. dem Fristablauf für die Erklärung gerichtlich geltend gemacht wird. Von dieser Ausschlussfrist ausgenommen sind Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen resultieren. Ausgenommen sind ferner Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn.

§ 15 Sonstiger Inhalt des Arbeitsverhältnisses

- (1) Änderungen der persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers sind, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, der Firma unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Alle Erklärungen, die die Firma dem Arbeitnehmer an seinen zuletzt mitgeteilten Wohnsitz übermittelt, gelten als wirksam zugegangen.
- (2) Änderungen oder Ergänzungen des Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung.
- (3) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags unwirksam sein oder werden, berührt dies nicht die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen. Die Parteien verpflichten sich, für unwirksame Bestimmungen eine neue Vereinbarung zu treffen, die der unwirksamen im Ergebnis wirtschaftlich nahekommt.

§ 16 Besonderheiten dieses Arbeitsverhältnisses, kurzfristige Beschäftigung

- (1) Die Parteien sind sich einig, dass das Arbeitsverhältnis als kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 8 SGB IV Abs. 1 Nr.2 geführt werden soll. Für den Fall, dass sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen ändern, werden die Parteien die Regelung dieses Vertra-

ges so anpassen, dass weiter ein kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 8 SGB IV bestehen bleibt, also insbesondere die Arbeitszeit ändern.

- (2) Eine kurzfristige Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeführt werden. Die Parteien werden Anhand der „Arbeitshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit unter Berücksichtigung verschiedener Fallgestaltungen“ *) den Status gemeinsam bestimmen.

*) Abrufbar unter:

https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Schaubilder_pruefhilfen/gewerblich/Entscheidung_Berufsmaessigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=18

- (3) Sozialversicherungsbeiträge werden nicht abgeführt.
- (4) Der Arbeitnehmer legt dem Arbeitgeber seine Lohnsteuerabzugsmerkmale vor und ist mit dem Lohnsteuerabzug einverstanden.

§ 17 Wichtige organisatorische Daten

- (1) Der Arbeitnehmer ist in folgender Krankenkasse versichert: _____

- (2) Steueridentifikationsnummer: _____

- (3) Die Bankverbindung des Arbeitnehmers:

Bankname: _____

IBAN: _____

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer