

Arbeitsvertrag für kurzfristig Beschäftigte

Zwischen

der _____

– im Folgenden: Arbeitgeber¹ –

und

Herrn _____
wohnhaft in _____

– im Folgenden: Arbeitnehmer¹ –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Beginn des Arbeitsverhältnisses, Dauer, Art der Tätigkeit, Arbeitsort

1. Der Arbeitnehmer wird ab dem eingestellt als

Das Arbeitsverhältnis ist von vornherein zeitlich befristet und endet am, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Die Beschäftigung wird als kurzfristige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ausgeübt.

2. Die Parteien gehen davon aus, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt sind.

Der Arbeitnehmer bestätigt, dem Arbeitgeber die für die Beurteilung der kurzfristigen Beschäftigung erforderlichen Angaben vollständig und wahrheitsgemäß mitgeteilt zu haben. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, wenn sich Angaben ändern, die für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung von Bedeutung sind.

(Eine kurzfristige Beschäftigung ist auf höchstens drei Monate bzw. 70 Arbeitstage - in landwirtschaftlichen Betrieben 15 Wochen oder 90 Arbeitstage - begrenzt. Für die Beurteilung der zeitlichen Begrenzung sind auch weitere kurzfristige Beschäftigungen des Arbeitnehmers im laufenden Kalenderjahr zu berücksichtigen.)

3. Zu den Aufgaben des Arbeitnehmers gehören insbesondere:

.....
.....
.....

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und ohne Diskriminierungsabsicht wird im Text ausschließlich die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter einbezogen.

4. Der Arbeitnehmer wird am Arbeitsort beschäftigt.
5. Der Arbeitnehmer hat bei betrieblicher Notwendigkeit vorübergehend auch andere, seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten entsprechende, gleichwertige Tätigkeiten zu übernehmen.
Eine solche vorübergehende Übertragung ist auf höchstens Arbeitstage begrenzt und darf nicht dazu führen, dass der vereinbarte Tätigkeitsbereich dauerhaft geändert wird.
(Es gibt keine Vorschriften dazu, aber: Je kürzer der Beschäftigungszeitraum, desto kürzer natürlich auch der „vorübergehende“ Zeitraum.)

§ 2

Probezeit, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Die Parteien vereinbaren eine Probezeit von Arbeitstagen.
(Es gibt keine Vorschriften dazu, aber: Je kürzer der Beschäftigungszeitraum, desto kürzer natürlich auch die Probezeit. Außerdem: Die Probezeitvereinbarung ist hier optional und muss nicht im Arbeitsvertrag enthalten sein.)
2. Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB.
3. Das Arbeitsverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann (§ 626 BGB).
4. Eine fristlose Kündigung gilt im Falle ihrer Unwirksamkeit zugleich als fristgemäße Kündigung zum nächstzulässigen Termin.
5. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).
6. Will sich der Arbeitnehmer gegen eine Kündigung des Arbeitgebers zur Wehr setzen, so muss er gem. § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) binnen drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage zum Arbeitsgericht erheben. Unter bestimmten Voraussetzungen kann gem. § 5 KSchG eine verspätete Klage zugelassen werden. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, gilt sie gem. § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam.

§ 3

Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden.
2. Die Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften.
3. Die Ruhepausen werden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben vorgegeben.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblicher Notwendigkeit im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten.

§ 4 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine Bruttononatsvergütung in Höhe von EUR,
die sich zurzeit wie folgt zusammensetzt:
(optional)
Grundvergütung EUR

Geldwerter Vorteil –
Privatnutzung des zur Verfügung gestellte Dienstfahrzeuges: EUR

vermögenswirksame Leistungen: EUR

... EUR
2. Pro geleisteter Mehrarbeitsstunde erhält der Arbeitnehmer
eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe von EUR
.....
3. Die Vergütung ist jeweils zum fällig und wird bargeldlos auf ein vom Arbeitneh-
mer zu benennendes Konto überwiesen.

§ 5 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub.
2. Der Urlaubsanspruch wird entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Ver-
teilung der Wochenarbeitstage nach den gesetzlichen Vorschriften berechnet.
3. Der Urlaub ist rechtzeitig mit dem Arbeitgeber abzustimmen.
4. Kann der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen
werden, wird er nach den gesetzlichen Vorschriften abgegolten.

§ 6 Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine infolge Krankheit eingetretene Arbeitsunfähigkeit
und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die
Arbeitsunfähigkeit länger als Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung über das
Bestehen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit erstellen zu lassen.
2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeit-
nehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
Diese Verpflichtung gilt auch nach Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeit-
raumes.
3. Der Arbeitgeber wird ermächtigt, die jeweilige Bescheinigung elektronisch von der Kran-
kenkasse abzurufen.
Sollte dies aufgrund technischer Störungen nicht möglich sein, hat der Arbeitnehmer auf
Verlangen des Arbeitgebers eine Kopie seiner Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzu-
reichen, wobei die Diagnose zu schwärzen ist.

§ 7

Internet- und Telefonnutzung

1. Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Internet, Festnetz und Mobiltelefon) sowie die Versendung von E-Mails darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen.

§ 8

Verschwiegenheitspflicht

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle vertraulichen Angelegenheiten des Betriebes, insbesondere Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, gegenüber dritten Personen und anderen Mitarbeitern, die mit dem betreffenden Sachgebiet nicht unmittelbar befasst sind, Stillschweigen zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.
2. Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, die im Rahmen seiner Tätigkeit erlangten personenbezogenen Daten Dritter unbefugt weiterzugeben, zugänglich zu machen oder zu verwenden.

§ 9

Verpfändung und Pfändung der Vergütung; Bearbeitungskosten

1. Die Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Verpfändung oder Pfändung von Vergütungsansprüchen pro Vorgang dem Arbeitnehmer 10 Euro pauschal als Bearbeitungskosten und gegebenenfalls für jedes Schreiben 2,50 Euro sowie 1 Euro pro Überweisung zu berechnen.

§ 10

Änderungen des Vertrages

1. Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für eine Änderung dieser Schriftformklausel.
2. Abweichend von Absatz 1 sind auch formlos getroffene Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages wirksam, wenn sie Individualabreden im Sinne des Gesetzes sind.

§ 11

Ausschlussfrist

(besser erst rechtlich prüfen lassen, da optional)

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform erhoben werden.
2. Diese Ausschlussregelung gilt nicht
 - a) für Ansprüche wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit
 - b) für Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Pflichtverletzung beruhen
 - c) für gesetzlich unabdingbare Ansprüche, insbesondere Ansprüche des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn

§ 12
Personenbezogene Daten

1. Der Arbeitgeber verarbeitet die personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers unter Beachtung der jeweils geltenden Regelungen des BDSG, sowie der DSGVO.
2. Einzelheiten, insbesondere zu den Zwecken der Verarbeitung, den Rechtsgrundlagen, den Speicherdauern und den Rechten des Arbeitnehmers, ergeben sich aus den Datenschutzhinweisen für Beschäftigte des Unternehmens.

Ort,

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer