

Vertrag über ein kurzfristiges Arbeitsverhältnis

Anstellungsvertrag für kurzfristig geringfügig Beschäftigte

Zwischen (Arbeitgeber)

und Frau/Herrn (Arbeitnehmer)

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit/Ort

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab dem als
in eingestellt. Es besteht keine Berufsmäßigkeit (d. h. **nicht** im erlernten Beruf tätig, **nicht** arbeitslos, **nicht** arbeitssuchend, **nicht** in Elternzeit und **nicht** zwischen Schulentlassung und Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses).

§ 2 Befristung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des, ohne dass es einer ausdrücklichen Kündigung bedarf. Das Arbeitsverhältnis ist auf 2 Monate befristet (mindestens 5 Tage pro Woche) oder auf 50 Arbeitstage im Kalenderjahr (bei weniger als 5 Tage pro Woche). Ungeachtet der Befristung kann das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Befristung von beiden Seiten ordentlich gekündigt werden. Ein neuer Arbeitsvertrag für eine kurzfristige Beschäftigung kann erst nach einer Unterbrechung von 2 Monaten abgeschlossen werden.

Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden an Tagen zu je Stunden.

§ 4 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von / eine monatliche Vergütung von EUR.

Falls keine Lohnsteuerkarte vorliegt beträgt der Stundenlohn max. 12 € bzw. der Tageslohn max. 62 € und wird mit 25 % (bzw. 5 % in der Land- und Forstwirtschaft) pauschal versteuert.

Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig. Beträgt die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses weniger als einen Monat, so ist die Vergütung mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses fällig.

Die Vergütung wird auf ein dem Arbeitgeber zu nennendes Konto ausbezahlt.

§ 5 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch aufTage Urlaub.

(mtl. anteilig mindestens 2 Werktagen bei einer 6 Tage Woche)

§ 6 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen.

Im Falle der Erkrankung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, spätestens am 3. Tag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, innerhalb von drei Kalendertagen eine neue Bescheinigung einzureichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Vorlage früher zu verlangen.

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht nur, soweit er sich aus den gesetzlichen Vorschriften ergibt.

§ 7 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

§ 8 Weitere Beschäftigungen

Der Arbeitnehmer versichert, im laufenden Kalenderjahr keine kurzfristigen Beschäftigungen ausgeübt zu haben, durch die die Grenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden. Er verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren kurzfristigen Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 9 Ausschlussklausel

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen. Der Ausschluss gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht.

§ 10 Formerfordernis

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter des Arbeitgebers. 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, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt.

Ort

Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer