Anstellungsvertrag zur Aushilfe[[1]](#endnote-1)

Zwischen

der Firma ..................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitgeber genannt -*

und

Frau/Herrn ................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -*

wird unter Berücksichtigung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) folgender Anstellungsvertrag geschlossen:

**§ 1** **Dauer des Arbeitsverhältnisses**

(1) Der Arbeitnehmer wird ab dem ...................... bis einschließlich zum .......................... eingestellt.

(2) Die ersten .................... Wochen/Monate gelten als Probezeit.[[2]](#endnote-2)2

(3) Das Beschäftigungsverhältnis endet nach Ablauf der vereinbarten Zeit bzw. nach Erreichen des angestrebten Zwecks, ohne dass es einer ausdrücklichen Kündigung bedarf.

**§ 2 Befristungsgrund**

(1) Die Parteien stellen fest, dass zwischen ihnen ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zuvor nicht bestanden hat.[[3]](#endnote-3)3

(2) Die Einstellung des Arbeitnehmers erfolgt

* wegen vorübergehendem Arbeitskräftebedarf (z. B. Saisonarbeitskraft)
* zur Vertretung des erkrankten Arbeitnehmers ……………………………………………[[4]](#endnote-4)3

**§ 3 Tätigkeit**

(1) Der Arbeitnehmer wird als ............................................................................. eingestellt. Er wird zunächst insbesondere mit den Tätigkeiten ……………………..……………………………………... beschäftigt.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer eine andere, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende, gleichwertige und gleich bezahlte Arbeit zuzuweisen, soweit dies dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner Interessen zumutbar ist.

**§ 4 Arbeitszeit**

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt .................... Wochenstunden an ................... Tagen. Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, aus dringenden betrieblichen Gründen eine Änderung der Arbeitszeitverteilung vorzunehmen.

**§ 5 Vergütung**

(1) Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung von ......................... € pro Stunde/Tag/Woche/Monat.

(2) Die Vergütung wird jeweils fällig am ....................................................., ist bargeldlos zahlbar und wird auf das Konto des Arbeitnehmers, IBAN ................................................................................, BIC: ......................................., angewiesen.

**§ 6 Hinweis des Arbeitgebers nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III**

Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer ausdrücklich darauf hin, dass dieser verpflichtet ist, sich spätestens drei Monate vor Ablauf dieses Vertrages persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden, damit dem Arbeitnehmer seine eventuell bestehenden Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung ungekürzt erhalten bleiben. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. Des Weiteren weist der Arbeitgeber darauf hin, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, selbst aktiv nach einer neuen Beschäftigung zu suchen.

**§ 7 Urlaub**

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von …….…. Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Erholungsurlaub von weiteren ............ Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

(2) Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte, wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden darf.

(4) Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres, für den er entsteht oder, wenn der Urlaub auf das nächste Kalenderjahr übertragen worden ist, nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.[[5]](#endnote-5)4

(5) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.

**§ 8 Arbeitsverhinderung**

(1) Im Falle einer krankheitsbedingten oder aus sonstigen Gründen veranlassten Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über Grund und voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung zu informieren.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Arbeitgeber spätestens nach drei Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit auf seine Kosten eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Tatsache der Erkrankung und die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergeben. Entsprechendes gilt in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer über die Dauer der zunächst bescheinigten Arbeitsunfähigkeit hinaus arbeitsunfähig bleibt.

(3) Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bei vorübergehender Verhinderung nach § 616 BGB ist ausgeschlossen.

**§ 9 Verschwiegenheitspflicht**

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

**§ 10 Nebenbeschäftigungen**

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer der Aushilfstätigkeit keiner entgeltlichen Nebenbeschäftigung nachzugehen, durch die seine Arbeitsleistung beeinträchtigt werden kann.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung den Arbeitgeber zu informieren.

**§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Unabhängig von der Befristung ist eine ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrages für beide Seiten unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen möglich.

(2) Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(3) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

(4) Eine ordentliche Kündigung vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.

(5) Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit in jedem Falle der Schriftform.

**§ 12 Ausschlussfristen**

(1) Alle beidseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw. aus der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung resultieren, Ansprüchen nach dem Mindestlohngesetz und andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen sowie sonstigen Ansprüchen aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, auf die nicht verzichtet werden kann – müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten, nachdem der jeweilige Gläubiger Kenntnis erlangt hat oder hätte müssen, in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Ansonsten sind die Ansprüche verfallen.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

**§ 13 Abtretung von Schadensersatzansprüchen**

Die Parteien sind sich darüber einig, dass sämtliche Schadensersatzansprüche, welche der Arbeitnehmer gegenüber einem Dritten aus einem zur Arbeitsunfähigkeit führenden Ereignis hat, an den Arbeitgeber bis zur Höhe der von ihm gewährten Entgeltfortzahlung hiermit im Voraus abgetreten sind. Die zur Durchsetzung der abgetretenen Ansprüche notwendigen Angaben hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben.

**§ 14 Formerfordernis; salvatorische Klausel**

(1) Änderungen des Vertrages durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam.

(2) Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses sind nichtig.

(3) Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

**§ 15 Sonstige Vereinbarungen**

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

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

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

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

(Unterschrift Arbeitgeber) (Unterschrift Arbeitnehmer)

1. Dieses Vertragsmuster betrifft kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer, welche in Vollzeit beschäftigt werden sollen. Sofern ein befristet eingestellter Arbeitnehmer nur geringfügig beschäftigt werden soll, ist ein spezieller Mustervertrag zu verwenden, da auf Verträge mit geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern besondere Regelungen anzuwenden sind. [↑](#endnote-ref-1)
2. 2 Die Dauer eines Probearbeitsverhältnisses darf nur ausnahmsweise sechs Monate überschreiten. Die vierzehntägige Kündigungsfrist während der Probezeit gilt gemäß § 622 Abs. 3 BGB allerdings selbst bei vereinbarter längerer Kündigungsfrist nur während der ersten sechs Monate.

3 Die Regelung in § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG beinhaltet keine zeitliche Beschränkung im Hinblick auf frühere Arbeitsverhältnisse zwischen den Parteien. Seit 2011 galt zwar die Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 06.04.2011, Az. 7 AZR 716/09), dass eine Vorbeschäftigung bis maximal drei Jahre vor dem erneuten Beginn eines Arbeitsverhältnisses nicht zur Unzulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung führt. Das BAG hat jedoch mit Urteil vom 23.01.2019 (Az. 1 AZR 733/16) seine bisherige Rechtsprechung zur sachgrundlosen Befristung bei einer Vorbeschäftigung geändert. Die Vereinbarung einer Befristung ohne Sachgrund ist jetzt in der Regel nicht mehr möglich, wenn der Arbeitnehmer bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber auf einer vergleichbaren Stelle tätig gewesen ist, es sei denn, die vorherige Beschäftigung liegt sehr lange zurück, ist nur von kurzer Dauer gewesen oder war vollständig anders geartet. Nach der Entscheidung des BAG vom 23.01.2019 ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags auch dann unzulässig, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das heißt: Selbst eine Vorbeschäftigung, die acht Jahre zurückliegt, ist nach Auffassung des BAG nicht als „sehr lange“ einzustufen. Zwar soll nach diesem Vertrag ein Befristungsgrund angegeben werden. Falls dieser jedoch im Falle eines etwaigen Rechtsstreits für unwirksam befunden werden sollte, wären die Voraussetzungen eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses einzuhalten, sodass eine entsprechende Feststellung zur Absicherung des Arbeitgebers dient, sofern die für sachgrundlose Befristungen zulässige Höchstdauer nicht überschritten wird. [↑](#endnote-ref-2)
3. [↑](#endnote-ref-3)
4. [↑](#endnote-ref-4)
5. 4 Der Mindesturlaub gem. § 3 Abs. 1 BUrlG beträgt bei einer

6-Tage-Woche: 24 Arbeitstage

5-Tage-Woche: 20 Arbeitstage

4-Tage-Woche: 16 Arbeitstage

3-Tage-Woche: 12 Arbeitstage

2-Tage-Woche: 8 Arbeitstage

1-Tage-Woche: 4 Arbeitstage

(Jugendliche und schwerbehinderte Menschen haben nach dem Jugendschutzgesetz bzw. dem Sozialgesetzbuch X einen höheren Mindesturlaubsanspruch.)

Es empfiehlt sich, zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem etwaig gewährten zusätzlichen Urlaub zu unterscheiden, um zu erreichen, dass zumindest der vertragliche Urlaubsanspruch verfällt, wenn dieser im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann (vgl. BAG NZA 2009, 538). [↑](#endnote-ref-5)