Anstellungsvertrag für kurzfristig Beschäftigte

Zwischen

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

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

*- nachfolgend Arbeitgeber genannt -*

und

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

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

*- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -*

wird folgender Anstellungsvertrag vereinbart:

**§ 1** **Beginn des Arbeitsverhältnisses**

Das Anstellungsverhältnis beginnt am ...................................... und wird für die Dauer von .................. Tagen/Monaten geschlossen.[[1]](#endnote-1)1

**§ 2 Tätigkeit, Arbeitsort**

(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.

(3) Arbeitsort ist ................................ Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer auch in anderen Betrieben seines Unternehmens innerhalb Deutschlands zu beschäftigen, soweit dies dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner Interessen zumutbar ist.

**§ 3** **Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt .......... Wochenstunden an .............. Tagen zu je ............ Stunden, und zwar

[ ]  jeweils am .....................................................................................................................

[ ]  an wechselnden Wochentagen.

(2) Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, im Falle betrieblicher Notwendigkeit und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bis zu .......... Überstunden pro Woche bzw. Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit in gleichem Umfang zu leisten.

**§ 4 Vergütung**

(1) Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung von ………….. € brutto pro Stunde/Tag/Woche/Monat.[[2]](#endnote-2)2

(2) Für Nachtarbeit/Nachtschichtarbeit/Sonntagsarbeit/Überstunden werden darüber hinaus folgende Zuschläge je Stunde gezahlt: ……………. € brutto.

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

**§ 5 Erklärung des Arbeitnehmers; weitere Beschäftigungen**

(1) Bei der Tätigkeit handelt es sich um eine kurzfristige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

(2) Der Arbeitnehmer versichert, dass er die kurzfristige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausübt und während des Kalenderjahres keine andere kurzfristige oder unbefristete Beschäftigung ausgeübt hat. Nimmt der Arbeitnehmer künftig eine weitere Beschäftigung auf, so verpflichtet er sich, dies dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen.[[3]](#endnote-3)3 [[4]](#endnote-4)4

**§ 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 beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden, damit dem Arbeitnehmer seine eventuell bestehenden Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung ungekürzt erhalten bleiben. 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)5

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

**§ 8** **Arbeitsverhinderung**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Krankheit oder einer sonstigen entschuldbaren Verhinderung den Grund und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung vor bzw. unverzüglich nach deren Eintritt mitzuteilen.

(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 in der Firma bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

**§ 10 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.

**§ 11 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.

**§ 12 Sonstige Vereinbarungen**

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

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

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

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

(Unterschrift Arbeitgeber) (Unterschrift Arbeitnehmer)

1. 1 Eine kurzfristige Beschäftigung darf innerhalb eines Kalenderjahres längstens drei Monate (bei mindestens fünf Arbeitstagen pro Woche) bzw. 70 Arbeitstage (bei weniger als fünf Arbeitstagen pro Woche) dauern. [↑](#endnote-ref-1)
2. 2 Bei Einhaltung der Höchstgrenzen einer kurzfristigen Beschäftigung und sofern keine berufsmäßige Beschäftigung vorliegt, spielt die Höhe des Gehalts keine Rolle. [↑](#endnote-ref-2)
3. 3 Um zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer tatsächlich kurzfristig beschäftigt ist, werden die Zeiten seiner Vorbeschäftigungen summiert. Maßgebend ist das laufende Kalenderjahr. Angerechnet werden alle kurzfristigen Beschäftigungen seit dem 01.01. des Jahres, in dem die Beschäftigung beginnen soll. [↑](#endnote-ref-3)
4. 4 Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit scheidet aus, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt gleichzeitig mehr als 450,00 € beträgt. Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich dann vor, wenn die Beschäftigung für den Arbeitnehmer nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, z.B. dann, wenn Arbeitnehmer während der Elternzeit eine kurzfristige Beschäftigung ausüben. Dies gilt auch für Bezieher von Arbeitslosenunterstützung oder arbeitssuchend gemeldete Personen. Um die Sozialversicherungsfreiheit eines Mitarbeiters beurteilen zu können, müssen alle Beschäftigungen aus dem laufenden Kalenderjahr, kurzfristige wie unbefristete Beschäftigungen addiert werden. Übersteigt die Summe mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage, liegt Berufsmäßigkeit und damit Sozialversicherungspflicht vor. Bei kurzfristig beschäftigten Altersrentnern spielen unbefristete Vorbeschäftigungen vor Eintritt in den Ruhestand dagegen keine Rolle. [↑](#endnote-ref-4)
5. 5 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)