

Kurzfristige Beschäftigung

(„Saisonarbeitsvertrag“ – drei Monate / 70 Tage):



Rechtsberatung

Kurzfristige Beschäftigung

(„Saisonarbeitsvertrag“ – drei Monate / 70 Tage):

zwischen _____ (Arbeitgeber)

und

_____ (Arbeitnehmer)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Einstellung

Der Arbeitnehmer wird ab dem _____ zur vorübergehenden Aushilfe im Betrieb des Arbeitgebers als _____ eingestellt. Die zeitliche Befristung erfolgt aus sachlichem Grund für die Dauer der _____-Arbeiten.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Arbeiten, für die der Arbeitnehmer eingestellt ist (z. B. Ende der Erntesaison o. ä.), spätestens jedoch am _____, ohne dass es einer vorhergehenden Kündigung bedarf.

(Ergänzung bei 70-Tage-Variante: Während der Laufzeit dieses Vertrages ist ein maximaler Einsatz von 70 Arbeitstagen vorgesehen).

§ 2 Tätigkeit

Zu den arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers gehören insbesondere:

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen.

Arbeitsort ist der Sitz des Arbeitgebers mit der Maßgabe, dass der Arbeitnehmer im Rahmen des Dienstleistungsangebotes des Arbeitgebers bei den Auftraggebern des Arbeitgebers eingesetzt wird.

§ 3 Arbeitszeit

Wichtiger Hinweis: Es ist zwischen der Festlegung von regelmäßiger Arbeit (feste Tage und / oder Stunden) und Arbeit auf Abruf zu unterscheiden.

Bei regelmäßiger Arbeit ist wie folgt zu formulieren:

Die Arbeitszeit wird auf _____ Wochenstunden festgelegt.
(...) Tage im Zeitraum von Montag bis einschließlich Samstag zählen zu den üblichen Arbeitstagen.
Lage und Verteilung der Arbeitszeit richten sich nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen.

Bei Arbeit auf Abruf – Arbeit auf Abruf bedeutet, dass der Arbeitgeber die Arbeitsleistung dem wechselnden Arbeitsanfall anpassen kann und dass der Arbeitnehmer dementsprechend flexibel zur Arbeit abgerufen wird – ist hier zudem auszuführen:

- a) Die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
- b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
- c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
- d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer wird entsprechend dem Arbeitsanfall im Betrieb zur Arbeit abgerufen. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt (...) Stunden wöchentlich, die der Arbeitnehmer auch mindestens vergütet bekommt. Als Referenzarbeitstage gelten (...) Tage im Zeitraum von Montag bis Samstag mit einem Arbeitseinsatz von (...) Stunden pro Tag. Der Arbeitnehmer wird mindestens 4 Tage vor Arbeitsabruf über den Arbeitseinsatz informiert.

Allgemeine Hinweise:

- Dem Arbeitszeitgesetz entsprechend sollte ein Arbeitstag im Durchschnitt maximal 8 Stunden betragen.
- Der Arbeitgeber ist seit dem 01.08.2022 nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verpflichtet, den Zeitrahmen, bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage, festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann.
Der Arbeitnehmer ist dabei nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt und die Arbeitsleistung im Zeitrahmen nach Satz 1 zu erfolgen hat. Eine Verkürzung der Mitteilung unter 4 Tage ist gesetzlich nicht zulässig, § 12 Absatz 3 TzBfG.
- Sofern Schichtarbeit vereinbart werden soll, müssen hier zudem das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen beschrieben werden.

Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz bzw. -ort. Ruhepausen zählen nicht zur Arbeitszeit. Ruhepausen sind gemäß § 4 Arbeitszeitgesetz bei einer Arbeitszeit von mehr als

sechs Stunden mit mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden mit mindestens 45 Minuten einzulegen, wobei die Ruhepausen auch in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden können.

§ 4 Kündigung

Während des gesamten Laufs des Arbeitsvertrages ist eine ordentliche Kündigung für beide Seiten möglich. Die Kündigungsfrist beträgt für beide Seiten gem. § 622 V Ziff. 1 BGB einen Kalendertag zum Ende des darauffolgenden Tages.

Die Regelungen über die fristlose Kündigung bleiben hiervon unberührt.

Eine fristlose Kündigung, die sich als unwirksam herausstellt, gilt als ordentliche Kündigung zum nächstmöglichen Termin.

Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

Im Fall einer Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht gemäß § 4 Kündigungsschutzgesetz drei Wochen (= 21 Tage) ab Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer.

§ 5 Entgelt

Der Arbeitnehmer erhält einen Bruttostundenlohn in Höhe von _____ .

Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird auf das Konto _____ bei der _____ (Bankverbindung), BLZ _____ des Arbeitnehmers angewiesen.

In der Vergütung sind etwaige Sonderzahlungen, Urlaubsgelder oder sonstige Einmalzahlungen bereits anteilig enthalten. Diese Sonderzahlungen erfolgen dabei stets in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.

Hinweise:

- *Sofern dem Arbeitnehmer (regelmäßig) etwaige Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen oder andere Entgeltbestandteile gezahlt werden sollen, so müssen diese hier jeweils getrennt aufgeführt werden.*
- *Sofern eine betriebliche Altersvorsorge vereinbart werden soll (bei Aushilfen eher ungewöhnlich), so müssen hier zudem noch Name und Anschrift des Versorgungsträgers angegeben werden.*

§ 6 Weitere Beschäftigungen

Grundlage dieses Arbeitsvertrages ist eine kurzfristige Beschäftigung, die bei Vorliegen anderweitiger zusätzlicher Tätigkeiten steuer- und sozialversicherungsrechtlich anders abzuwickeln ist.

- a) Haben Sie in diesem Kalenderjahr in Deutschland bereits eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt?
- Ja

von – bis	Arbeitstage pro Woche	Arbeitgeber (Name, Anschrift)

- nein

b) Haben Sie in diesem Kalenderjahr in einem EU-Land einschließlich von Deutschland eine befristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt?

- Ja

von – bis	Arbeitstage pro Woche	Arbeitgeber (Name, Anschrift)

- Nein

Führen nicht wahrheitsgemäße Angaben des Arbeitnehmers zu Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen, so verpflichtet sich der Arbeitnehmer, den entstandenen Schaden in Höhe der nachzuentrichtenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung zu erstatten. Er verpflichtet sich, jede Aufnahme anderweitiger Beschäftigungen, insbesondere kurzfristiger Beschäftigungen, unverzüglich mitzuteilen. Verstößt er gegen diese Pflicht, wird eine Vertragsstrafe in Höhe eines Monatsverdienstes fällig. Weitergehende Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitnehmer bleiben unberührt. Der Arbeitgeber behält sich vor, Schadensersatzansprüche im Hinblick auf den sozialversicherungsrechtlichen Arbeitgeberanteil und Arbeitnehmeranteil geltend zu machen.

§ 7 Urlaub

Der Urlaub beträgt 24 Werktage in der 6-Tage-Woche im Kalenderjahr. Der Arbeitnehmer hat anteilig Anspruch auf Urlaub je nach Anzahl der tatsächlich gearbeiteten Tage. Die Lage des Urlaubs ist mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

**) Anm. In der 6- Tage-Woche beträgt der Mindestanspruch nach dem BUrlG 24 Werktage. Der Urlaub ist anteilig zu berechnen (z.B. bei durchschnittlich 2 Arbeitstagen pro Woche = $24:6 \times 2 = 8$ Urlaubstage).*

§ 8 Erklärung zur Arbeitsfähigkeit / Krankheit

Der Arbeitnehmer erklärt, dass er an keiner ansteckenden Krankheit leidet, dass er keine körperlichen oder gesundheitlichen Mängel (z. B. chronische Krankheiten, körperliche Behinderungen) verschwiegen hat, die ihm die vereinbarte Arbeitsleistung auch nur teilweise unmöglich machen und dass er nicht schwerbehindert im Sinne von § 2 Absätze 2 und 3 SGB IX ist.

Bei Arbeitsverhinderung – gleich aus welchem Grunde – ist der Arbeitgeber unverzüglich über den Grund des Fernbleibens zu verständigen. Im Krankheitsfalle hat der Arbeitnehmer vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Erkrankung ein ärztliches Attest vorzulegen, aus dem sich die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ergeben. Insbesondere bei Kurzerkrankungen des AN kann der AG von dem AN die Vorlage eines ärztlichen Attests über das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit auch schon am 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit verlangen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Gehaltszahlung zu verweigern, wenn der Arbeitnehmer seinen Verpflichtungen nicht nachkommt.

§ 9 Fahrerlaubnisregelung

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über jegliche Änderung in der Fahrerlaubnisfrage Mitteilung zu machen. Bei der Einstellung hat der Arbeitnehmer seine Fahrerlaubnis zur Einsichtnahme beim Arbeitgeber vorzulegen.

Sollte der Arbeitnehmer seine Fahrerlaubnis als eingestellter Kraftfahrer oder Maschinenführer, zum Beispiel durch Alkoholmissbrauch, verlieren, ist der Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigt. Im Falle einer Weiterbeschäftigung kann der Arbeitgeber das Gehalt des Arbeitnehmers für die Zeit des Führerscheinentzugs angemessen kürzen.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle betrieblichen und persönlichen Umstände des Arbeitgebers - gleich, wie sie ihm zur Kenntnis gelangt sind - Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht gilt auch nach Beendigung des Vertrages.

Der Arbeitnehmer hat insbesondere keinerlei Geschäftsinterna bei Facebook oder in anderen sozialen Medien zu veröffentlichen, was auch für Bilder von oder mit Arbeitsmitteln oder Standorten oder Arbeitsorten bei Kunden oder Geschäftspartnern gilt.

Im Fall des Zuwiderhandelns des Arbeitnehmers gegen diese Verpflichtung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer – ggf. auch fristlos – zu kündigen. Die Möglichkeit der Geltendmachung eines Schadensersatzanspruchs gegen den Arbeitnehmer bleibt davon unberührt.

§ 11 Abtretung/Verpfändung/Pfändung

Der Arbeitnehmer hat Verpfändungen und Abtretungen seiner Lohnansprüche dem Arbeitgeber jeweils anzuzeigen. Lohnabtretungen sind nur mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers statthaft.

Die Kosten, die dem Arbeitgeber durch die Bearbeitung von Pfändungen, Verpfändungen und Abtretungen der Lohnansprüche des Arbeitnehmers entstehen, trägt dieser. Sie werden mit 15,00 Euro je Pfändung, Verpfändung oder Abtretung pauschaliert und von dem jeweils fälligen Lohn in Abzug gebracht.

§ 12 Vertragsbruch / Vertragsstrafe

Im Falle der schuldhaften Nichtaufnahme oder der vertragswidrigen Beendigung der Tätigkeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet,

1. bis zur ordnungsgemäßen Beendigung des Vertragsverhältnisses jegliche Arbeitsleistung für eine andere Firma zu unterlassen und
2. dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatslohnes zu zahlen, vorbehaltlich weitergehender Schadensersatzansprüche.

Ziffer 2 gilt auch, wenn das Anstellungsverhältnis durch außerordentliche Kündigung durch die Firma beendet wird, wenn der Arbeitnehmer einen wichtigen Grund für diese Kündigung gesetzt hat.

§ 13 Sonstige Vereinbarungen

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sämtliche Veränderungen seiner persönlichen Verhältnisse, welche für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind (z. B. Personenstand, Adresse, Eintritt einer Schwerbehinderung, Lohnsteuerklasse usw.) dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Hinweise:

- *Sofern dem Arbeitnehmer eine oder regelmäßige Fortbildungen gewährt werden sollen, sind diese hier aufzuführen.*
- *Sofern der Arbeitnehmer Mitglied in der IG-BAU ist, ist hier ein Hinweis auf die geltenden Tarifverträge (Bundesrahmentarifvertrag der Lohnunternehmer sowie ein etwaig bestehender Landeslohntarifvertrag der Lohnunternehmer) erforderlich.*

§ 14 Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform (Brief, Fax, E-Mail) geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Die hier vereinbarten Ausschlussfristen gelten nicht für unverzichtbare Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind. Sie gelten insbesondere nicht für Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung der anderen Vertragspartei bzw. eines Erfüllungsgehilfen der anderen Vertragspartei beruhen. Die Ausschlussfristen gelten weiterhin nicht für Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit aufgrund einer schuldhaften Pflichtverletzung der anderen Vertragspartei bzw. eines Erfüllungsgehilfen der anderen Vertragspartei beruhen, sowie für Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz.

§ 15 Formerfordernis/Salvatorische Klausel

Darüber hinaus vereinbaren die Parteien Folgendes:

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für das Schriftformerfordernis. Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen.

Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so soll anstelle der unwirksamen Bestimmung und zur Ausfüllung einer Regelungslücke eine Regelung treten, die das Gewollte bestmöglich sicherstellt.

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages. Der Arbeitnehmer erklärt mit seiner Unterschrift, dass er eine unterschriebene Ausfertigung erhalten hat.

Ort, den _____

(Arbeitnehmer)

(Arbeitgeber)

Stand: 01.09.2022

Hinweise und Erläuterungen:

Dieses Muster ist unverbindlich und lediglich als Empfehlung bzw. Möglichkeit zu verstehen; eine Haftung – insbesondere für die Vollständigkeit und Richtigkeit des Vertragsmusters – wird nicht übernommen!

Das Muster versucht die meisten der in Lohnunternehmen anfallenden Situationen abzudecken. Dennoch ist es lediglich als Muster zu verstehen, welches auf den jeweiligen Einzelfall angepasst werden muss. Insofern sind vom Verwender an den entsprechenden Stellen Ergänzungen oder Streichungen durchzuführen.

Zudem ist die Inanspruchnahme einer Rechtsberatung vor bzw. bei Verwendung des Musters zu empfehlen.

hmer)

Bundesverband Lohnunternehmen (BLU) e. V.
(Unterschrift Arbeitgeber)



BLU Bundesverband
Lohnunternehmen e.V.

Geschäftsstelle

Portlandstraße 24
31515 Wunstorf

Telefon 05031 51945-0

Telefax 05031 51945-2827

E-Mail info@lohnunternehmen.de

Internet www.lohnunternehmen.de