

Arbeitsvertrag über eine befristete und kurzfristige Aushilfsbeschäftigung

Zwischen

Name, Anschrift

nachstehend Arbeitgeber genannt

und Herrn / Frau

Name, Anschrift

nachstehend Arbeitnehmer genannt

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

- (1) Der Arbeitnehmer wird im Betrieb des Arbeitgebers in _____ mit Wirkung ab _____ als Saisonarbeitskraft angestellt.
- (2) Das Arbeitsverhältnis wird befristet bis zum _____ (längstens 3 Monate / 70 Arbeitstage). Das Arbeitsverhältnis endet automatisch zu dem vereinbarten Termin.

§ 2 Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Während der Befristung kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer täglichen Frist gemäß § 622 V Nr. 1 BGB gekündigt werden. Für eine außerordentliche Kündigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 626 BGB). Ist eine außerordentliche Kündigung unwirksam, so gilt sie als ordentliche Kündigung zum nächstzulässigen Kündigungszeitpunkt. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Für die Erhebung der Kündigungsschutzklage nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist die Frist des § 4 KSchG zu beachten.

§ 3 Tätigkeit

- (1) Zu den Aufgaben des Arbeitnehmers gehören alle im Betrieb anfallenden land- und forstwirtschaftlichen Arbeiten, insbesondere Pflanz-, Pflege-, Erntearbeiten sowie ggf. Arbeiten im Stall und in der Tierpflege. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle ihm übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß auszuführen.

- (2) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer andere zumutbare Arbeiten im Betrieb zuzuweisen, die seinen Vorkenntnissen entsprechen.

§ 4 Arbeitszeit

- (1) Die Parteien vereinbaren für den gesamten Zeitraum des Arbeitsverhältnisses Ein abzurufendes Arbeitsvolumen in Höhe von

_____ Stunden (im Durchschnitt max. 8 Stunden je Werktag)

Die Verteilung des Arbeitszeitvolumens auf die einzelnen Wochen erfolgt im Rahmen eines Arbeitszeitfächers von 0-60 Stunden durch den Arbeitgeber nach billigem Ermessen und unter Beachtung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers jeweils 4 Tage im Voraus, wobei hier ein möglicher Zeitrahmen von Montag bis Samstag zugrunde gelegt werden kann. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der im Betrieb üblichen Regelung oder nach den Anweisungen des Vorgesetzten und kann sich in einem Zeitrahmen von

_____ Uhr bis _____ Uhr

bewegen. Bei der Inanspruchnahme von Ruhepausen gilt § 4 ArbZG. Der Arbeitnehmer legt den Zeitpunkt der Pausen nach diesen Maßgaben im pflichtgemäßen Ermessen selbst fest. Für die Ruhezeit gilt § 5 II iVm § 5 I ArbZG.

- (2) Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, auch über die Regelarbeitszeit hinaus zur Verfügung zu stehen, sowie Feiertags-, Sonntags-, Mehrarbeits- und Überstunden in gesetzlich zulässigem Umfang zu leisten, wenn die Erledigung der betrieblichen Aufgaben dies erfordert.
- (3) Mehrarbeits- und Überstunden können nach Wahl des Arbeitgebers in Freizeit ausgeglichen oder vergütet werden.

§ 5 Vergütung

- (1) Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer den jeweils gültigen Mindestlohn in Höhe von

_____ € brutto je Stunde.

Der Lohn für die Arbeitsleistung eines Monats ist spätestens bis zum letzten Bankarbeitstag des Folgemonats auf das Konto des Mitarbeiters/ in bar (nicht Zutreffendes streichen) auszuzahlen.

- (2) Der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren Folgendes zur Unterkunft während der Dauer des Arbeitsvertrags.

Die Unterkunft ist kostenlos **oder**

die Unterkunft kostet pro Tag _____

- (3) Die Verpflegung während der Dauer des Arbeitsvertrags wird wie folgt vereinbart.

Die Verpflegung wird unentgeltlich
gestellt **oder**

die Verpflegung kostet pro Tag **oder** _____

es wird Selbstverpflegung vereinbart.

- (4) Als Basis für den auszuzahlenden Lohn wird die im Betrieb übliche Stundendokumentation herangezogen. Es sind Beginn, Ende und der Dauer der Arbeitszeit aufzuzeichnen.
- (5) Soweit der Arbeitgeber Prämien, Sonderzahlungen oder sonstige Einmalzahlungen gewährt, die in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelt sind, handelt es sich dabei um freiwillige Leistungen, auf die auch bei wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, führen zu einer Kürzung dieser Sonderleistungen um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat.
- (6) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Gehaltsüberzahlungen ohne Rücksicht auf eine noch vorhandene Bereicherung zurückzuzahlen.

§ 6 Lohnsteuer

Bitte Zutreffendes ankreuzen:

Die Lohnsteuer wird pauschaliert durch den Arbeitgeber übernommen. Der Arbeitslohn wird dafür nicht zur Einkommensteuer veranlagt.

Die Vertragsparteien vereinbaren die individuelle Besteuerung nach Lohnsteuerkarte. Das Entgelt wird entsprechend den persönlichen Voraussetzungen des Arbeitnehmers versteuert. Die anfallende Steuer wird vom Lohn einbehalten.

§ 7 Arbeitsverhinderung/ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Im Fall einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Arbeitnehmer darüber hinaus das Bestehen seiner Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer durch eine ärztliche Bescheinigung für den gesamten Zeitraum der Verhinderung spätestens am 3. Tag der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch früher zu verlangen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen und innerhalb von 3 Tagen, auf Verlangen auch früher, eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.
- (3) § 616 BGB findet keine Anwendung.

§ 8 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf den gesetzlichen Urlaub in Höhe von _____Arbeitstagen.
- (2) Die Urlaubszeiten sind mit dem Vorgesetzten rechtzeitig abzustimmen.
- (3) Soweit das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr bestanden hat, besteht jeweils ein Anspruch auf 1/12 des dem Arbeitnehmer zustehenden Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
- (4) Es gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 9 Vorschüsse und Darlehen

Vorschüsse sowie Darlehen sind im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Rücksicht auf die dazu getroffenen Vereinbarungen mit dem Ende des auf die Beendigung folgenden Monats zur Rückzahlung fällig, es sei denn, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen gekündigt oder der Arbeitnehmer aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund außerordentlich gekündigt hat.

§ 10 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform geltend zu machen. 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. Bei Versäumung der Ausschlussfristen ist der Anspruch ausgeschlossen. Die Ausschlussfristen gelten für beide Parteien.

Diese Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen Pflichtverletzung einer Vertragspartei sowie auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen. Nicht erfasst werden darüber hinaus Ansprüche für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit des Arbeitnehmers, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder aus einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen. Überdies gelten die Ausschlussfristen nicht für Ansprüche, die auf einer strafbaren oder unerlaubten Handlung beruhen, für Ansprüche des Arbeitnehmers auf einen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn bzw. auf nach dem AEntG bindende Mindestarbeitsbedingungen sowie für Ansprüche aus einem normativ auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag.

§ 11 Zurückbehaltungsrecht

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass kein Zurückbehaltungsrecht hinsichtlich der ausschließlich dienstlich überlassenen Arbeitsmittel und sonstiger Gegenstände besteht. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm überlassenen Arbeitsmittel auf Verlangen des Arbeitgebers bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses herauszugeben.

§ 12 Sozialversicherung

Der Arbeitnehmer erklärt, dass er den Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit für Saisonarbeitnehmer ordnungs- und wahrheitsgemäß ausgefüllt hat.

§ 13 Erklärung zur Kurzfristigkeit

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

Bitte Zutreffendes ankreuzen:

Der Arbeitnehmer versichert, im laufenden Kalenderjahr keine kurzfristige Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs 1 Nr 2 SGB IV (max. 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage) bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt zu haben, bzw. auszuüben. Er versichert weiterhin, keine andere versicherungspflichtige Beschäftigung im laufenden Kalenderjahr ausgeübt zu haben (*unschädlich ist eine fortbestehende versicherungspflichtige Tätigkeit oder der Fall des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben nach Beendigung der versicherungspflichtigen Tätigkeit*).

Der Arbeitnehmer übt folgende befristete Beschäftigungen aus bzw. hat in diesem Kalenderjahr folgende befristete Beschäftigungen ausgeübt.

Von _____ bis _____ / Arbeitstage pro Woche _____ / Arbeitgeber _____

Von _____ bis _____ / Arbeitstage pro Woche _____ / Arbeitgeber _____

Der Arbeitnehmer bestätigt, die Beschäftigung nicht berufsmäßig auszuüben. Die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass das Arbeitsverhältnis sozialversicherungsfrei nach § 8 Abs 1 Nr. 2 SGB IV ist. Der Arbeitnehmer ersetzt dem Arbeitgeber finanzielle Nachteile, die durch die Unrichtigkeit einer der vorgenannten Zusicherungen entstehen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Aufnahme anderweitiger Beschäftigungen, insbesondere kurzfristiger Beschäftigungen unverzüglich mitzuteilen.

- (2) Führen wahrheitswidrige Angaben des Arbeitnehmers oder das Unterlassen notwendiger Angaben zu Nachzahlungen, so verpflichtet sich der Arbeitnehmer, eventuelle Ansprüche der Sozialversicherungsträger und des Finanzamtes zu erstatten.
- (3) Verstößt der Arbeitnehmer gegen die oben genannten Pflichten, wird eine Vertragsstrafe in Höhe eines Monatsverdienstes verwirkt. Weitergehende Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitnehmer bleiben unberührt.
- (4) Ein Verstoß gegen die Anzeigepflicht berechtigt den Arbeitgeber außerdem zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, ggf. zur Kündigung.

§ 14 Informationsstelle

Der Arbeitnehmer wird auf die Möglichkeit zur Beratung durch die Dienste der Beratungsstellen des Deutschen Gewerkschaftsbundes Faire Mobilität, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin,
E-Mail kontakt@faire-mobilitaet.de,
Telefon +49 30219653721 hingewiesen.

§ 15 Vertragsänderungen/salvatorische Klausel

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, in diesem Fall eine ergänzende Regelung zu treffen, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt.

(Ort und Datum)

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer)

Anmerkungen und Ausfüllhinweise zum Arbeitsvertrag

Zu § 4 Arbeitszeit

In § 4 ist das Gesamtvolumen der Arbeitsstunden einzutragen, die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses insgesamt vom Arbeitnehmer zu erbringen sind. Der Arbeitgeber hat hierbei sicherzustellen, dass die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten eingehalten werden. Gemäß § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung auf 10 Stunden werktäglich ist nur möglich, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Soweit das Arbeitsverhältnis kürzer andauert, ist der Ausgleich innerhalb der kürzeren Zeitspanne zu erreichen. In Ausnahmefällen (wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben drohen), darf die werktägliche Arbeitszeit auch über 10 Stunden betragen, soweit im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen (bzw. bei kürzerer Beschäftigung während dieser Dauer) im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Beispiel:

Das Arbeitsverhältnis soll maximal 12 Wochen andauern. Die Wochenarbeitszeit soll entsprechend der gesetzlichen Vorgaben im Durchschnitt der Dauer des Arbeitsverhältnisses max. 48 Stunden betragen, der Arbeitgeber will jedoch während der tatsächlichen Beschäftigung regelmäßig 60 Wochenstunden abrufen.

Im ersten Schritt ist die vertraglich geschuldete Arbeitszeit zu ermitteln

48 Stunden x 12 Wochen = 576 Stunden = tatsächlich beabsichtigter Arbeitseinsatz

576 Stunden wären im oben genannten Beispiel als geschuldete Arbeitszeit in § 4 des Arbeitsvertrages einzutragen.

Aufgrund der arbeitsvertraglichen Regelung in § 4 ist der Arbeitgeber berechtigt, das Volumen in Höhe von 576 Stunden im Rahmen eines Arbeitszeitfächers von 0-60 Stunden abzurufen. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 60 Stunden, wäre das vertraglich vereinbarte Arbeitsvolumen nach 9,6 Wochen abgearbeitet.

Das Arbeitsverhältnis würde im oben genannten Beispiel rechtlich noch 2,4 Wochen weiterbestehen, obwohl keine Arbeitspflicht mehr besteht. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden ist durch die Arbeitszeit „Null“ während der restlichen 2,4 Wochen ohne Arbeits- und Lohnzahlungsverpflichtung gewahrt.

Hinweis: Die Freistellungsphase ohne Arbeitsentgelt darf maximal 1 Monat betragen.

Achtung: Wenn eine Saisonarbeitskraft vor oder nach dem Arbeitsverhältnis nicht oder nur in zeitlich sehr geringem Umfang als Arbeitnehmer beschäftigt ist, können auch die außerhalb (!) des Arbeitsverhältnisses liegenden Zeiten als Ausgleichszeiten herangezogen werden. Der Ausgleich muss dann nicht wie im vorgenannten Beispiel innerhalb des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Eine Bestätigung des Arbeitgebers der Saisonarbeitskraft über die geleisteten bzw. zu leistenden Arbeitsstunden im Heimatland reicht aus. Liegt im Heimatland kein Beschäftigungsverhältnis vor, reicht auch eine Bestätigung der Saisonarbeitskraft über die Nichtbeschäftigung im jeweiligen Ausgleichszeitraum aus. Wir empfehlen als Ausgleichszeitraum nur Zeiträume vor Beginn der Beschäftigung heranzuziehen, da die Einhaltung des Ausgleichszeitraums nach der Beschäftigung in der Praxis nur schwer zu überprüfen ist.

Zu § 5 Vergütung

Hier ist der jeweils geltende gesetzliche Mindestlohn einzutragen.

Der Mustervertrag sieht einen reinen Zeitlohn vor. Theoretisch sind auch Stücklöhne möglich. Es muss jedoch auch im Stücklohn mindestens der für die aufgewendeten Stunden sich ergebende Zeitlohn im Ergebnis herauskommen. Bitte beachten Sie bei den Vereinbarungen zu Kost und Logis die aktuellen Sachbezugswerte und Pfändungsfreigrenzen sowie die Vorgaben zur Lohnsteuer bei Kost und Logi.

Zu § 8 Urlaub

Ein Urlaubsanspruch besteht nur, soweit das Arbeitsverhältnis mindestens 1 Monat bestanden hat.

Zu § 10 Ausschlussfristen

Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn werden durch die Ausschlussfristenregelung nicht erfasst. Der Arbeitnehmer kann nur durch einen gerichtlichen Vergleich wirksam auf seinen Lohnanspruch verzichten.

Zu § 12 Sozialversicherung

Beim Einsatz von ausländischen Mitarbeitern ist zwingend darauf zu achten, dass die Angaben zum Versicherungsstatus im Heimatland ordnungsgemäß ausgefüllt werden. Bei Nichtvorlage der A1 und eigentlich anwendbarem polnischen Recht kann es sein, dass die ZUS selbständig auf den Sachverhalt aufmerksam wird und Nachforderungen gegenüber dem Arbeitgeber stellt. Ist die A1 für beispielsweise polnische Selbstständige vorhanden, müssen die Beiträge zwingend nach Polen abgeführt werden.

Zu § 13 Erklärung zur Kurzfristigkeit

§ 13 ist nur von Bedeutung, soweit die Angaben in § 12 die Anwendbarkeit des deutschen Sozialversicherungsrechts ergeben haben. Eine kurzfristige (sozialversicherungsfreie) Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Voraus vertraglich begrenzt ist und die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt dann nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat übersteigt. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Die Sozialversicherungsträger haben hierzu umfangreiche Fallgruppen gebildet. Ergänzend sollte daher zur Beurteilung der Berufsmäßigkeit des Arbeitnehmers auf die Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger sowie auf den Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit zurückgegriffen werden. Folgt eine kurzfristige Beschäftigung auf bereits ausgeübte Beschäftigungen, ist Berufsmäßigkeit unabhängig vom Status des Arbeitnehmers ohne weitere Prüfung anzunehmen, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Kalenderjahres insgesamt mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage betragen. Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind auch Beschäftigungszeiten im Ausland zu berücksichtigen, wobei allerdings die Höhe des im Ausland erzielten Arbeitsentgelts unerheblich ist.