

## **Arbeitsvertrag über eine befristete und kurzfristige Aushilfsbeschäftigung** **Contract de muncă pentru ocuparea forței de muncă auxiliare pe durată determinată și pe termen scurt**

### **Zwischen / Între**

Herrn / Frau / domnul/doamna - nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt / denumit în continuare „angajator”

---

Name, Anschrift / Nume, Adresa

**und / și**

Herrn / Frau / domnul/doamna - nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt / denumite în continuare „angajați”

---

Name, Anschrift / Nume, Adresa

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen: / se încheie următorul contract de muncă:

### **§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses / § 1 Începutul raportului de muncă**

(1) Der Arbeitnehmer wird im Betrieb des Arbeitgebers in \_\_\_\_\_ mit Wirkung ab \_\_\_\_\_ als Saisonarbeitskraft angestellt. Angajatul este încadrat în întreprinderea angajatorului în \_\_\_ cu efect de la data de \_\_\_ în calitate de lucrător sezonier.

(2) Das Arbeitsverhältnis wird befristet bis zum \_\_\_\_\_ (längstens 3 Monate / 70 Arbeitstage). Das Arbeitsverhältnis endet automatisch zu dem vereinbarten Termin. Raportul de muncă este limitat până la data de \_\_\_ (maxim 3 luni / 70 de zile lucrătoare). Raportul de muncă încetează automat la data convenită.

### **§ 2 Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses / § 2 Reziliere / încetarea raportului de muncă**

(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. Pe durată determinată, raportul de muncă poate fi reziliat de oricare dintre părți cu un preaviz de o zi, conform art. 622 V nr. 1 din Codul Civil german. În cazul rezilierii extraordinare se aplică prevederile legale (art. 626 din Codul Civil german). În cazul în care o reziliere extraordinară nu este valabilă, aceasta este considerată ca fiind o reziliere ordinară la următoarea dată de reziliere permisă. Pentru a avea efect, orice reziliere trebuie efectuată în scris; forma electronică este exclusă. Pentru a introduce o acțiune având ca obiect protecția împotriva concedierii după încetarea raportului de muncă, trebuie respectat termenul prevăzut la art. 4 din Legea germană privind protecția împotriva concedierii (KSchG).

### **§ 3 Tätigkeit / § 3 Activitatea**

(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. Sarcinile angajatului includ toate lucrările agricole și forestiere care au loc în întreprindere, în special plantarea, îngrijirea, recoltarea și, dacă este cazul, munca în grajd și la îngrijirea animalelor. Angajatul este obligat să îndeplinească în mod corespunzător toate sarcinile care îi sunt atribuite.

(2) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer andere zumutbare Arbeiten im Betrieb zuzuweisen, die seinen Vorkenntnissen entsprechen. Angajatorul își rezervă dreptul de a atribui salariatului și alte activități rezonabile în cadrul întreprinderii, care să corespundă cunoștințelor sale anterioare.

### **§ 4 Arbeitszeit / § 4 Programul de lucru**

(1) Die Parteien vereinbaren für den gesamten Zeitraum des Arbeitsverhältnisses ein abzurufendes Arbeitsvolumen in Höhe von \_\_\_\_\_ Stunden (im Durchschnitt max. 8 Stunden je Werktag). Părțile convin pentru întreaga perioadă a raportului de muncă asupra următoarelor aspecte: Un volum de lucru care urmează să fie solicitat în cuantum de \_\_\_ ore (în medie max. 8 ore pe zi lucrătoare).

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. Repartizarea volumului de timp de lucru pe săptămâni individuale se face în cadrul unui interval de timp de lucru de 0-60 de ore de către angajator, la discreția sa rezonabilă și ținând cont de capacitatea de muncă a angajatului, în fiecare caz cu 4 zile înainte; în acest caz poate fi luat ca bază un interval de timp posibil de luni până sâmbătă. Începutul și sfârșitul programului de lucru zilnic sunt reglementate de regulile uzuale din întreprindere sau de instrucțiunile superiorului ierarhic și pot varia într-un interval de timp cuprins între ora \_\_ până la \_\_ ora. La efectuarea pauzelor de odihnă se aplică prevederile art. 4 din Legea germană privind timpul de lucru (ArbZG). Angajatul stabilește momentul pauzelor în conformitate cu aceste dispoziții, la propria sa discreție. Pentru perioada de repaus se aplică art. 5 II coroborat cu art. 5 I din Legea germană privind timpul de lucru (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. Angajatul este de acord să fie disponibil chiar și după de orele obișnuite de lucru, precum și să lucreze în zilele de sărbătoare, duminica, și să efectueze ore suplimentare în măsura în care acest lucru este permis de lege, dacă pentru îndeplinirea sarcinilor din întreprindere este necesar acest lucru.

(3) Mehrarbeits- und Überstunden können nach Wahl des Arbeitgebers in Freizeit ausgeglichen oder vergütet werden. Orele suplimentare pot fi compensate cu timp liber sau remunerate, la alegerea angajatorului.

### § 5 Vergütung / § 5 Remunerație

(1) Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer den Arbeitslohn 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. Angajatorul plătește angajatului un salariu în cuantum de \_\_ € brut pe oră. Salariul pentru munca prestată într-o lună se plătește în contul angajatului/în numerar (a se tăia cu o linie după caz) până cel târziu în ultima zi bancară a lunii următoare.

(2) Der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren folgendes zur Unterkunft während der Dauer des Arbeitsvertrags. Angajatorul și angajatul convin asupra următoarelor aspecte privind cazarea pe durata contractului de muncă:

- Die Unterkunft ist kostenlos / Cazarea este gratuită  
**oder / sau**  
 die Unterkunft kostet pro Tag / cazarea costă pe zi \_\_\_\_\_

(3) Die Verpflegung während der Dauer des Arbeitsvertrags wird wie folgt vereinbart. Pe durata contractului de muncă, în ceea ce privește masa se stabilesc de comun acord următoarele:

- die Verpflegung wird unentgeltlich gestellt Masa este oferită gratuit  
**oder / sau**  
 die Verpflegung kostet pro Tag / masa costă pe zi \_\_\_\_\_  
**oder / sau**  
 es wird Selbstverpflegung vereinbart. se stabilește de comun acord că angajatul își asigură singur masa.

(4) Als Basis für den auszuzahlenden Lohn wird die im Betrieb übliche Stundendokumentation herangezogen. Es sind Beginn, Ende und der Dauer der Arbeitszeit aufzuzeichnen. Ca bază pentru salariul care urmează să fie plătit se utilizează documentația uzuală în întreprindere ce cuprinde orele lucrate. Trebuie înregistrate începutul, sfârșitul și durata timpului de lucru.

(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. În măsura în care angajatorul acordă bonusuri, plăți speciale sau alte plăți unice care nu sunt reglementate în mod expres în prezentul contract, acestea sunt prestații voluntare la care nu există niciun drept legal pe viitor, chiar și în cazul unor plăți repetate. Perioadele în care raportul de muncă este suspendat prin efectul legii sau al unui acord determină o reducere a acestor prestații speciale cu o doisprezecime pentru fiecare lună calendaristică completă.

(6) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Gehaltsüberzahlungen ohne Rücksicht auf eine noch vorhandene Bereicherung zurückzuzahlen. Angajatul se obligă să restituie orice sumă plătită în plus, indiferent de orice îmbogățire care ar mai exista.

### § 6 Lohnsteuer / § 6 Impozitul pe salariu

Bitte Zutreffendes ankreuzen: / A se bifa varianta aplicabilă:

- Die Lohnsteuer wird pauschaliert durch den Arbeitgeber übernommen. Der Arbeitslohn wird dafür

nicht zur Einkommensteuer veranlagt. Angajatorul plătește impozitul pe salariu în funcție de o bază forfetară. Salariul nu este supus impozitului pe venit.

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. Părțile contractante convin asupra impozitării individuale în conformitate cu fișa de reținere a impozitului. Remunerația este impozitată în funcție de situația personală a angajatului. Impozitul datorat este reținut din salariu.

### **§ 7 Arbeitsverhinderung/ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle / § 7 Incapacitatea de muncă/continuarea plății în caz de boală**

(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. Angajatul este obligat să anunțe imediat angajatorul despre orice incapacitate de muncă și despre durata preconizată a acesteia. În caz de incapacitate de muncă din cauza unei boli, angajatul trebuie să demonstreze, de asemenea, existența incapacității sale de muncă și durata preconizată a acesteia printr-un certificat medical pentru întreaga perioadă de incapacitate, cel târziu în a 3-a zi de incapacitate de muncă. Angajatorul are dreptul de a solicita prezentarea certificatului de incapacitate de muncă chiar și mai devreme.

(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. În cazul în care incapacitatea de muncă durează mai mult decât se menționează în certificat, angajatul are obligația de a informa imediat angajatorul cu privire la continuarea incapacității de muncă și de a prezenta un nou certificat medical în termen de 3 zile sau mai devreme, la cerere.

(3) § 616 BGB findet keine Anwendung. Prevederile art. 616 din Codul Civil german nu se aplică.

### **§ 8 Urlaub / § 8 Concediul**

(1) Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf den gesetzlichen Urlaub in Höhe von \_\_\_\_ Arbeitstagen. Angajatul are dreptul la concediul legal de odihnă de \_\_ zile lucrătoare.

(2) Die Urlaubszeiten sind mit dem Vorgesetzten rechtzeitig abzustimmen. Perioadele de concediu se coordonează în timp util cu superiorul ierarhic.

(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. În cazul în care raportul de muncă nu a durat întregul an calendaristic, angajatul are dreptul la 1/12 din concediul anual convenit pentru fiecare lună întreagă de muncă.

(4) Es gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Se aplică dispozițiile Legii federale privind concediul.

### **§ 9 Vorschüsse und Darlehen / § 9 Avansuri și împrumuturi**

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. Avansurile, precum și împrumuturile trebuie rambursate în cazul încetării raportului de muncă, indiferent de acordurile încheiate în acest sens, la sfârșitul lunii următoare încetării, cu excepția cazului în care angajatorul a reziliat raportul de muncă din motive operaționale sau angajatul a reziliat extraordinar raportul de muncă din motive ce țin de angajator.

### **§ 10 Ausschlussfristen / § 10 Termene de excludere**

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. Revendicările care decurg din raportul de muncă și cele legate de raportul de muncă trebuie să fie formulate în scris în termen de 3 luni de la data la care devin scadente. În cazul în care cealaltă parte respinge revendicarea sau nu se pronunță în termen de trei săptămâni de la formularea revendicării, aceasta se pierde.

dacă nu este înaintată o acțiune în instanță în termen de trei luni de la respingere sau de la expirarea termenului. În cazul în care perioadele de excludere nu sunt respectate, revendicarea este exclusă. Termenele de excludere se aplică pentru ambele părți.

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. Aceste termene de excludere nu se aplică revendicărilor bazate pe o încălcare intenționată a obligațiilor de către una dintre părțile contractante, precum și pe o încălcare a obligațiilor din neglijență gravă de către angajator sau pe o încălcare intenționată sau din neglijență gravă a obligațiilor de către un reprezentant legal sau un agent al angajatorului. În plus, nu sunt acoperite revendicările de daune-interese care decurg din vătămarea vieții, a integrității corporale sau a sănătății angajatului și care se bazează pe o încălcare din neglijență a obligațiilor de către angajator sau pe o încălcare intenționată sau din neglijență a obligațiilor de către un reprezentant legal sau un agent al angajatorului. În plus, termenele de excludere nu se aplică în cazul revendicărilor care au la bază o faptă penală sau ilicită, în cazul revendicărilor angajatului referitoare la un salariu minim prevăzut de lege sau la condițiile minime de muncă obligatorii în temeiul Legii germane privind detașarea angajaților și în cazul revendicărilor care decurg dintr-un contract colectiv aplicabil raportului de muncă în mod normativ.

### § 11 Zurückbehaltungsrecht / § 11 Drept de retenție

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. Se atrage atenția angajatului că nu există un drept de retenție în ceea ce privește echipamentul de lucru și alte obiecte puse la dispoziție exclusiv în scopuri lucrative. Angajatul este obligat să restituie echipamentul de lucru care i-a fost pus la dispoziție, la cererea angajatorului sau la încetarea raportului de muncă.

### § 12 Sozialversicherung / § 12 Asigurare socială

Der Arbeitnehmer erklärt, dass er den Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/ Versicherungsfreiheit für Saisonarbeitnehmer ordnungs- und wahrheitsgemäß ausgefüllt hat. Angajatul declară că a completat corect și veridic chestionarul pentru determinarea obligației de asigurare/scutirii de asigurare pentru lucrătorii sezonieri.

### § 13 Erklärung zur Kurzfristigkeit / § 13 Declarație privind termenul scurt

(1) Grundlage dieses Arbeitsvertrages ist eine kurzfristige Beschäftigung, die bei Vorliegen anderweitiger Tätigkeiten ggf. steuer- und sozialversicherungsrechtlich anders abzuwickeln ist. Acest contract de muncă are la bază o angajare pe termen scurt, care ar putea fi tratată în mod diferit în scopuri fiscale și de securitate socială, în cazul în care sunt desfășurate și alte activități.

Bitte Zutreffendes ankreuzen: / A se bifa varianta aplicabilă:

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*). Angajatul declară că nu a desfășurat și nu va desfășura nicio activitate lucrativă cu contract de muncă pe termen scurt în sensul art. 8 alin. 1 nr. 2 din Codul Social German IV (max. 3 luni sau 70 de zile lucrătoare) la un alt angajator în anul calendaristic în curs. De asemenea, acesta declară că nu a avut niciun alt loc de muncă supus asigurării obligatorii în anul calendaristic în curs (*nu prezintă relevanță o activitate continuă supusă asigurării obligatorii sau cazul de retragere din câmpul muncii după încetarea contractului de muncă supus asigurării obligatorii*).

Der Arbeitnehmer übt folgende befristete Beschäftigungen aus bzw. hat in diesem Kalenderjahr folgende befristete Beschäftigungen ausgeübt. Angajatul are următorul loc de muncă temporară sau a avut următorul loc de muncă temporară în anul calendaristic curent.

Von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ / Arbeitstage pro Woche \_\_\_\_\_ / Arbeitgeber \_\_\_\_\_  
 De la \_\_\_\_\_ până la \_\_\_\_\_ / zile lucrătoare pe săptămână \_\_\_\_\_ / angajator \_\_\_\_\_

Von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ / Arbeitstage pro Woche \_\_\_\_\_ / Arbeitgeber \_\_\_\_\_  
 De la \_\_\_\_\_ până la \_\_\_\_\_ / zile lucrătoare pe săptămână \_\_\_\_\_ / angajator \_\_\_\_\_



Der Arbeitnehmer bestätigt, die Beschäftigung nicht berufsmäßig auszuüben. Die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass das Arbeitsverhältnis sozialversicherungsfrei nach § 8 Abs1 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. *Angajatul confirmă că nu are o formă de activitate salariată profesională. Părțile sunt de acord că raportul de muncă este scutit de plata contribuțiilor de asigurări sociale în temeiul art. 8 alin. 1 nr. 2 din Codul Social German IV. Angajatul despăgubește angajatorul pentru orice dezavantaj financiar care rezultă din inexactitatea oricăreia dintre asigurările oferite de mai sus. Angajatul se obligă să informeze imediat angajatorul cu privire la orice angajare în altă parte, în special cu privire la o angajare pe termen scurt.*

(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. *În cazul în care declarațiile neadevărate ale angajatului sau omiterea unor declarații necesare conduce la plăți suplimentare, angajatul se obligă să ramburseze orice creanțe instituțiilor de asigurări sociale și administrației financiare.*

(3) Verstößt der Arbeitnehmer gegen die oben genannten Pflichten, wird eine Vertragsstrafe in Höhe eines Monatsverdienstes verwirkt. Weitergehende Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitnehmer bleiben unberührt. *În cazul în care angajatul încalcă obligațiile menționate mai sus, se va percepe o penalitate contractuală în cuantumul unui salariu lunar. Nu se aduce atingere altor revendicări de despăgubire împotriva angajatului.*

(4) Ein Verstoß gegen die Anzeigepflicht berechtigt den Arbeitgeber außerdem zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, ggf. zur Kündigung. *O încălcare a obligației de raportare oferă angajatorului dreptul de aplicare a unor sancțiuni în temeiul legislației muncii, eventual dreptul de concediere.*

#### **§ 14 Informationsstelle / § 14 Centru de informare**

Der Arbeitnehmer wird auf die Möglichkeit zur Beratung durch die Dienste der Beratungsstellen des Deutschen Gewerkschaftsbundes Faire Mobilität, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Mail [kontakt@faire-mobilitaet.de](mailto:kontakt@faire-mobilitaet.de), Telefon +49 30219653721 hingewiesen. *Angajatului i se reamintește posibilitatea de a obține consiliere din partea serviciilor centrelor de consiliere ale Asociației Sindicalelor Germane Faire Mobilität, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, e-mail [kontakt@faire-mobilitaet.de](mailto:kontakt@faire-mobilitaet.de), telefon +49 30219653721.*

#### **§ 15 Vertragsänderungen/salvatorische Klausel / § 15 Modificări ale contractului/clauza de separabilitate**

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. *Pentru a-și produce efectele, modificările și completările la prezentul contract trebuie efectuate în scris. În cazul în care oricare dintre dispozițiile prezentului acord nu este valabilă, valabilitatea celorlalte dispoziții nu este afectată.*

*În acest caz, părțile contractante se angajează să convină asupra unei reglementări înlocuitoare care să se apropie cât mai mult posibil de scopul economic urmărit.*

---

(Ort und Datum) (Loc și dată)

---

(Arbeitgeber) (Angajator)

---

(Arbeitnehmer) (Angajat)



## Durchgeführte Unterweisungen instruiri efectuate

Mitgeltende Dokumente für die Unterweisung:

1. Gefährdungs- / Belastungskatalog L03 Hopfenanbau
2. Leitfaden für „Gute Hygienepraxis im Hopfenbau“
3. Sicher Arbeiten (Praktische Beispiele von Schutzmaßnahmen der LBG)
4. Betriebsanweisung „Umgang mit Leitern“
5. Betriebsanweisungen über Gefahrstoffe (Düngemittel, PSM, Öle)
6. Checkliste für die Hopfenpflückmaschine
7. Checkliste für das Hopfenlager
8. „10 Gebote – Tafel“ für Arbeitssicherheit im Hopfenbau
9. Unterweisungsvideos unter [www.hopfenring.de](http://www.hopfenring.de)
10. „Unterweisungshilfe der wichtigsten Hopfenarbeiten“





|  |  |
|--|--|
| Vorname / prenume                              |  |
| Name / nume de familie                         |  |
| Ort der Unterweisung / Locație                 |  |
| Datum der Unterweisung / data                  |  |
| Uhrzeit der Unterweisung / ora                 |  |
| Unterschrift der/des Unterwiesenen / semnătură |  |

Unterweisung über / tema instruirii:

- Drahtarbeiten
- An- und Nachleiten
- Hopfenernte
- \_\_\_\_\_

Praktische Übungen / exercitii practice: \_\_\_\_\_

Folgende Gefährdungen wurden explizit besprochen / Următoarele pericole au fost abordate în mod explicit

- Augenschutz 
- Gehörschutz 
- Handschutz 
- Sonnenschutz / Witterungsschutz 
- Sonstiges \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift des Unterweisers \_\_\_\_\_

Hinweis: Das Original ist bei der Betriebsleitung aufzubewahren.

## **Kenntnis der Unfallverhütungsvorschriften / Cunoașterea reglementărilor de prevenire a accidentelor**

Name des Arbeitnehmers / Numele Angajatului \_\_\_\_\_

Hiermit bestätige ich, dass mich der Betriebsleiter \_\_\_\_\_ über die Unfallverhütungsvorschriften der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft informiert hat. Dabei wurde ich auch über die Arbeits- und Wirkungsweise der eingesetzten Maschinen und Geräte informiert und auf die Gefahren beim Einsatz hingewiesen. Mir ist bekannt, wo im Betrieb die Unfallverhütungsvorschriften aufliegen und wo im Notfall geeignetes Verbandsmaterial deponiert ist. Confirm prin prezenta că managerul fermei m-a informat cu privire la reglementările de prevenire a accidentelor ale asociației comerciale agricole. Am fost informat și despre funcționarea și eficacitatea mașinilor și sculelor folosite dispozitive și a subliniat pericolele în timpul utilizării. Știu unde în companie sunt disponibile reglementările de prevenire a accidentelor și unde în caz de urgență se depune material de pansament adecvat.

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Arbeitnehmers)  
(semnătura angajatului)

## 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  $48 \text{ Stunden} \times 12 \text{ Wochen} = 576 \text{ Stunden} = \text{tatsächlich beabsichtigter Arbeitseinsatz}$  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 selbstständig 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 520 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.