Musterarbeitsvertrag kurzfristige Beschäftigung

Arbeitsvertrag über eine kurzfristige Beschäftigung

Zwischen  
  
Firma \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Adresse: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
(im Folgenden 'Arbeitgeber')  
  
und  
  
Herrn/Frau \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Adresse: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
(im Folgenden 'Arbeitnehmer/in')  
  
wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses / Tätigkeit  
Der/die Arbeitnehmer/in wird mit Wirkung ab dem \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ eingestellt. Sollten betriebliche Interessen es erfordern, kann er/sie auch in anderen Abteilungen eingesetzt werden. Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, innerbetriebliche Richtlinien einzuhalten und bei Bedarf Überstunden zu leisten.

§ 2 Probezeit  
Die ersten \_\_\_ Wochen gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.

§ 3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses  
Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Ablauf des \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Ansonsten gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

§ 4 Arbeitszeit  
Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich \_\_\_\_\_\_ Stunden pro Woche. Die Abrechnung erfolgt nach den tatsächlich geleisteten Stunden.

§ 5 Pausen  
- Bis 6 Stunden: keine Pause  
- 6 bis 9 Stunden: 30 Minuten  
- 9 bis 10 Stunden: 45 Minuten (nicht vergütet)

§ 6 Urlaub  
Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen pro Jahr (bei 5-Tage-Woche). Bei befristeten Arbeitsverhältnissen besteht ein anteiliger Urlaubsanspruch.

§ 7 Vergütung  
Der Stundenlohn beträgt \_\_\_\_\_\_ € brutto. Die Vergütung wird monatlich, spätestens zum Monatsende, bargeldlos überwiesen.

§ 8 Abtretungen/Pfändungen  
Eine Abtretung oder Verpfändung der Vergütung ist ausgeschlossen. Bei einer Lohnpfändung kann eine Bearbeitungsgebühr erhoben werden.

§ 9 Arbeitsverhinderung  
Bei Krankheit oder sonstiger Verhinderung ist der Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. Eine ärztliche Bescheinigung ist spätestens ab dem ersten Krankheitstag vorzulegen.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht  
Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 11 Status der kurzfristigen Beschäftigung  
Der/die Arbeitnehmer/in wird als kurzfristig Beschäftigte/r angestellt. Er/Sie versichert, dass im laufenden Kalenderjahr die Grenze von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen nicht überschritten wird. Bei Überschreitung entstehen reguläre Sozialabgaben. Falsche Angaben führen zur Haftung für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge.

§ 12 Ausschlussfristen  
Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Nach Ablehnung durch die Gegenseite müssen Ansprüche innerhalb weiterer drei Monate gerichtlich geltend gemacht werden.

§ 13 Nebenabreden und Änderungen  
Nebenabreden und Änderungen bedürfen der Schriftform. Sollten einzelne Bestimmungen unwirksam sein, bleibt der Vertrag im Übrigen gültig. Änderungen persönlicher Verhältnisse (Adresse, Familienstand etc.) sind unverzüglich mitzuteilen.

Ort, Datum  
  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Arbeitgeber Arbeitnehmer/in