

ARBEITSVERTRAG

für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer

I. **Arbeitgeber** _____

Arbeitnehmer

Name _____ Vorname _____

Wohnort _____ Straße _____

Geb.name _____ Geb.ort _____

Geb.datum _____ Renten-
Vers.-Nr. _____

ID-Nr. _____

Krankenkasse _____ Kirche n () j () Konf. _____

+ Anschrift KK _____

Telefon _____ Familienstand _____

Tätigkeit als _____ **Befristet vom** _____ **bis** _____

Bank _____ IBAN: DE _____

Die Tätigkeit ist auf höchstens 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt. Der Arbeitnehmer erklärt ausdrücklich, die Tätigkeit nicht berufsmäßig, d.h. nur gelegentlich und nicht regelmäßig auszuüben.

Der Bruttoarbeitslohn beträgt mtl. _____ Euro; je Stunde _____ Euro.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, in jedem Fall den jeweils geltenden Mindestlohn nach den Vorgaben des Mindestlohngesetzes und den Beschlüssen der Mindestlohnkommission zu zahlen.

Die Arbeitszeit beträgt _____ Wochenstunden. Eine bestimmte Lage der Arbeitszeit und der Pausen ist nicht vereinbart. Sie wird im Rahmen des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber nach billigem Ermessen und unter Beachtung des ArbZG näher bestimmt. (Wenn möglich:) Derzeit und bis auf weiteres sind Arbeitszeit und Pausen derzeit wie folgt durch den Arbeitgeber festgelegt:

Die ersten _____ Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als **Probezeit**, innerhalb derer das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann. Nach Ablauf der Probezeit richtet sich die Kündigungsfrist nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen, wobei eventuelle Verlängerungen für beide Parteien gelten. Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB). Arbeitnehmer, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des _____.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Es besteht Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (24 Werktage auf der Grundlage einer 6-Tage-Wochen).

II. Ich, der Arbeitnehmer, erkläre, dass (zutreffendes bitte ankreuzen):

ja nein

1. ich diese Tätigkeit bei meinem o. g. Arbeitgeber als kurzfristige Beschäftigung ausübe, weil ich im Kalenderjahr dieses Beschäftigungsverhältnisses keine weitere kurzfristige Beschäftigung ausgeübt habe oder zurzeit ausübe. () ()
2. ich diese Tätigkeit nicht berufsmäßig ausübe, da
- a) ich Schüler bin (Schulbescheinigung ist beigelegt). () ()
- b) ich Student bin (Studienbescheinigung ist beigelegt). () ()
- c) ich nicht arbeitslos gemeldet bin. () ()
- d) ich in einem weiteren Beschäftigungsverhältnis keinen unbezahlten Urlaub angetreten habe. () ()
- e) ich mich nicht im Mutterschutz und in der Elternzeit im Rahmen eines noch bestehenden weiteren Beschäftigungsverhältnisses befinde. () ()
- f) ich im Kalenderjahr dieses Beschäftigungsverhältnisses keine Leistungen von der Bundesagentur für Arbeit erhalten habe. () ()
3. ich mich verpflichte, falls sich die von mir erklärten Verhältnisse ändern, unverzüglich meinen o. g. Arbeitgeber darüber zu informieren. Diese Verpflichtung betrifft jede Änderung der steuerlichen und/oder sozialversicherungsrechtlichen Verhältnisse. Bei Verletzung der Anzeigepflicht erkläre ich mich bereit, vom Sozialversicherungsträger nachgeforderte Beiträge dem Arbeitgeber zu erstatten. Dies betrifft auch den Arbeitgeberanteil. Mir ist bekannt, daß ich bei falschen Angaben, die zu Nachzahlungen führen, von Dritten bzw. von meinem o. g. Arbeitgeber in Regreß genommen werden kann. Die Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung werden von mir in Eigenverantwortung eingehalten. () ()

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich darüber hinaus, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung nicht dritten Personen zugänglich zu machen. Im Zweifelsfall hat der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Angelegenheiten einzuholen. Die Geheimhaltungspflicht beginnt mit Unterzeichnung dieses Vertrags und gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.

Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert und ansonsten jederzeit auf Anforderung des Arbeitgebers sämtliche ihm überlassenen oder von ihm gefertigten Schriftstücke und Dokumente oder sonstigen Arbeitsmittel und Gegenstände des Arbeitgebers an diesen unverzüglich herauszugeben.

Änderungen, Ergänzungen und die Aufhebung dieses Vertrags bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

Ort, Datum

Arbeitnehmer

Arbeitgeber

Datenschutzklausel

Der Arbeitnehmer erklärt der nachfolgenden Unterschrift das ausdrückliche Einverständnis mit der Aufbewahrung und Speicherung personenbezogener Daten, deren Verarbeitung für innerbetriebliche Zwecke sowie der Weitergabe an Dritte, soweit der Arbeitgeber hierzu gesetzlich verpflichtet ist.

Arbeitnehmer