

zutreffendes ankreuzen oder ausfüllen
Fußnote siehe beiliegende Erläuterung

Arbeitsvertrag für kurzfristig beschäftigte Aushilfskräfte

Zwischen _____ - nachfolgend Arbeitgeber genannt -
und _____ - nachfolgend Arbeitnehmer genannt -
wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Vertragsdauer/Art der Tätigkeit

1. Der Arbeitnehmer wird für die Zeit vom _____ bis _____
als Aushilfe für folgende Tätigkeiten eingestellt:

Die Befristung beruht auf _____

2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit stehenden Arbeiten nach Anweisung seiner Vorgesetzten auszuführen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer auch andere zumutbare Aufgaben zu übertragen.

3. Die tägliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden.
Arbeitsbeginn, Arbeitsende und die Pausenzeiten richten sich nach der betrieblichen Übung.

§ 2 Vergütung/Pauschalierung der Lohnsteuer

1. Der Arbeitnehmer erhält Lohn/Gehalt in Höhe von EUR _____
 pro Stunde pro Tag pro Woche pro Monat

Der Entgeltanspruch ist im Nachhinein zur Auszahlung fällig

- am Ende eines jeden Arbeitstages
- am Ende des letzten Arbeitstages einer Woche
- am Ende des Monats

2. Die Parteien sind sich darin einig, dass

- Lohnsteuerpauschalierung nicht stattfindet
- Lohnsteuerpauschalierung soweit gesetzlich zulässig stattfindet.

3. Die pauschalierte Lohnsteuer trägt der Arbeitgeber.

§ 3 Sozialversicherung

1. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er in diesem Kalenderjahr

- kein kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis eingegangen ist.
- ein mehrere kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse eingegangen ist und zwar:

	Beschäftigungstage	von	bis
1. Arbeitsverhältnis			
2. Arbeitsverhältnis			
3. Arbeitsverhältnis			
4. Arbeitsverhältnis			
5. Arbeitsverhältnis			
Summe:			

2. Sozialversicherungspflicht besteht nicht, weil

- das Arbeitsentgelt EUR 400,00 brutto/Monat nicht übersteigt.
- die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf höchstens 2 Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

§ 4 Krankheit

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren und innerhalb von _____ Tagen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Anspruch auf Lohn-/Gehaltsfortzahlung besteht nur, wenn und soweit dieser gesetzlich vorgesehen ist.

§ 5 Urlaub

Anspruch auf Urlaub hat der Arbeitnehmer nur, wenn und soweit sich ein solcher aus gesetzlichen Bestimmungen ergibt.

§ 6 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, absolute Verschwiegenheit über alle ihm zur Kenntnis gelangenden Tatsachen und Vorgänge – auch nach seinem Ausscheiden – zu wahren.

Der Arbeitnehmer hat bei der Beendigung des Verhältnisses alle Geschäftspapiere oder gefertigte Abschriften, Fotokopien, Notizen und sonstige Unterlagen, welche den Betrieb betreffen, zurückzugeben.

§ 7 Beendigung

1. Das Aushilfsarbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Frist, für die es eingegangen wurde, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Es endet auch, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit der Erreichung des Zweckes, der Anlass für die Befristung war.
2. Die Parteien sind sich einig, dass das befristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Mindestfristen ordentlich gekündigt werden kann.
3. Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt unberührt.
4. Die Kündigung bedarf zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 8 Nebenabreden

Gegenstand dieses Vertrages ist auch die beiliegende Haftungserklärung.

Im Übrigen sind Nebenabreden nicht getroffen. Änderungen haben nur Gültigkeit, wenn sie schriftlich bestätigt worden sind.

Dieser Vertrag ist in zweifacher Ausfertigung unterschrieben und ein Exemplar dem Arbeitnehmer ausgehändigt worden.

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Unterschrift des Arbeitnehmers

Ausfüllanleitung
Arbeitsvertrag für kurzfristig beschäftigte Arbeitskräfte
Stand: 01.04.2003

Das Formular ist zugeschnitten auf die kurzfristige Einstellung von Arbeitnehmern. Dabei wird es sich regelmäßig um sogenannte Aushilfskräfte handeln, deren Anstellung erforderlich ist, weil für einen bestimmten Zeitraum und wegen eines sachlich gerechtfertigten Grundes ein Bedarf an Personal auftritt.

Die Einstellung eines Arbeitnehmers als kurzfristig beschäftigte Aushilfskraft darf aber nicht nur dem Zweck dienen, hierdurch die besonderen gesetzlichen Schutzvorschriften (beispielsweise Kündigungsschutz) zu umgehen. Ein derart zweckbestimmter Abschluss eines Aushilfsarbeitsverhältnisses wäre unzulässig.

Information über unbefristete Arbeitsplätze

Sie haben als Arbeitgeber die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen.

Zu § 1
Vertragsdauer/Art der Tätigkeit

Zulässigkeit der Befristung

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG)
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG)
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird, (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG + § 21 BErzGG)
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt, (§ 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG)
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt, (§ 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG)
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die die Befristung rechtfertigen, (§ 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG)
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und der entsprechend beschäftigt wird (§ 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG) oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht. (§ 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG)

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitsvertrag oder seine höchstens dreimalige Verlängerung nicht die Gesamtdauer von zwei Jahren überschreitet. Eine Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt.

Ein befristeter Arbeitsvertrag ist schriftlich zu schließen. Wird die Schriftform nicht eingehalten, ist die Befristung nicht zulässig.

Ein Aushilfsarbeitsverhältnis wird in der Regel aus oben genannten Gründen befristet abgeschlossen werden. Um das Arbeitsverhältnis von vornherein eindeutig einzugrenzen, empfiehlt es sich nachdrücklich, den Befristungsgrund bzw. den Zweck der Aushilfstätigkeit in den Arbeitsvertrag mit aufzunehmen. Dem trägt das Formular Rechnung.

In Ausnahmefällen kann auch der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zulässig sein. In der Regel dürfte es sich dann aber wohl um ein normales Arbeitsverhältnis handeln.

Ist die Lage der Arbeitszeit nicht exakt bestimmt, so muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer diese mindestens 4 Tage im voraus mitteilen. Ist die Dauer der Arbeitszeit nicht exakt bestimmt, so gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden als vereinbart.

Sofern die tägliche Dauer der Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer für mindestens 3 aufeinanderfolgende Stunden zur Arbeitsleistung in Anspruch zu nehmen.

Zu § 2 Vergütung

Eine pauschale Lohnversteuerung des steuerpflichtigen Arbeitslohns mit 25 % ist nach § 40 a EStG zulässig, wenn eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt. Dies ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird, die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt und

- a) der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer EUR 62,00 durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt oder
- b) die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich geworden ist.

Der Arbeitslohn darf während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich EUR 12,00 je Arbeitsstunde nicht übersteigen.

Unzulässig ist die Pauschalierung bei den Arbeitnehmern, die für eine andere Beschäftigung bei dem selben Arbeitgeber Arbeitslohn beziehen, der nach §§ 39 b bis 39 d EStG dem Lohnsteuerabzug unterworfen wird.

Zu § 3 Sozialversicherung

Wegen kurzer Dauer ist eine Beschäftigung versicherungsfrei nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, wenn sie

- innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist und
- nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Die Beschäftigung darf regelmäßig nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Personen, die nach ihrer Lebensstellung üblicherweise berufstätig sind oder einen ständigen Arbeits- oder Ausbildungsplatz suchen, gelten als berufsmäßig beschäftigt. Sie sind also auch dann versicherungspflichtig, wenn die Beschäftigung auf weniger als zwei Monate befristet ist.

Unerheblich ist, ob der Beschäftigte die vorgenannten Grenzen bei einem oder unterschiedlichen Arbeitnehmern erreicht. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen werden sozialversicherungsrechtlich zusammengerechnet. Werden die Kurzfristigkeitsgrenzen insgesamt nicht überschritten, besteht Sozialversicherungsfreiheit.

Zu § 4 Krankheit

Auch der kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer hat prinzipiell einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dieser kann nicht generell ausgeschlossen werden. Der Arbeitnehmer muss im Krankheitsfall eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beibringen. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz hat der Arbeitnehmer spätestens am dritten Kalendertag nach Beginn der Krankheit/Arbeitsunfähigkeit (der erste Tag wird nicht mitgerechnet) eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

Beispiel: Der Arbeitnehmer ist von Montag bis Freitag arbeitsunfähig krank. Am Donnerstag spätestens hat er die Bescheinigung vorzulegen.

Der Arbeitgeber kann jedoch nach dem Gesetz die Vorlage einer Bescheinigung bereits am ersten Tag einer Krankheit/Arbeitsunfähigkeit verlangen, wie auch dann, wenn der Arbeitnehmer nur einen Tag arbeitsunfähig krank ist.

zu § 5 Urlaub

Kurzfristig beschäftigte Arbeitskräfte erwerben in der Regel auch einen Urlaubsanspruch. Dies gilt nach § 5 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz nur dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nicht ununterbrochen einen vollen Monat bestanden hat.

Besteht das Arbeitsverhältnis länger, erwirbt der Arbeitnehmer regelmäßig einen Anspruch auf – bei Befristung gegebenenfalls anteiligen – Jahresurlaub.

Zu § 7 Beendigung

Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit dem Erreichen des Zwecks. Wenn der Arbeitgeber der Zeitpunkt des Erreichens des Zwecks erst später mitteilt, endet das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.

Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

Folgen unwirksamer Befristung

Ist die Befristung nicht zulässig und deshalb rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag mit dem vereinbarten Ende als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

Anrufung des Arbeitsgerichts

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Die §§ 5 bis 7 des Kündigungsschutzgesetzes gelten entsprechend.

Zu § 8 Nebenabreden

Insbesondere wegen der möglichen Sozialversicherungsfreiheit ist es erforderlich, dass der Arbeitnehmer vollständige und richtige Angaben zu möglichen sonstigen Beschäftigungsverhältnissen macht.

Bei unrichtigen Angaben des Arbeitnehmers kann es dazu kommen, dass der Arbeitgeber zur Zahlung von Versicherungsbeiträgen herangezogen wird.

WICHTIG: Um sich im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten möglichst abzusichern, empfehlen wir dringend, die Haftungsvereinbarung.