

Arbeitsvertrag über eine kurzfristige Beschäftigung

Zwischen

- nachfolgend: Arbeitgeber -

und

- nachfolgend: Arbeitnehmer -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses, Probezeit, Tätigkeit

1. Alternative:

(1) Der Arbeitnehmer wird befristet für die Zeit vom _____ bis _____ als _____
eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(2) Die ersten _____ Wochen / Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während
dieser Zeit können die Vertragspartner das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen
kündigen.

2. Alternative:

(1) Der Arbeitnehmer wird befristet für eine Dauer von _____ Arbeitstagen als _____ eingestellt.

(2) Die Arbeitstage sind innerhalb der Zeit vom _____ bis _____ zu leisten. Arbeitstage sind _____.

(3) Die ersten _____ Wochen/Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Zeit können die Vertragspartner das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.

§ 2 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt _____ Stunden wöchentlich.

§ 3 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von _____ EUR pro Stunde / pro Woche / pro Monat.

§ 4 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf _____ Urlaubstage pro Kalenderjahr. Für diesen Urlaubsanspruch gelten die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 5 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.

§ 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis kann von den Parteien gemäß der gesetzlichen Vorschriften ordentlich gekündigt werden.

(2) Die Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Die Anwendung der verlängerten Kündigungsfristen und Kündigungstermine gemäß § 622 Abs. 2 BGB wird für beide Vertragsparteien vereinbart.

(3) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer, ist er bei Bestehen schutzwürdiger Interessen befugt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung seiner Bezüge und unter Anrechnung noch bestehender Urlaubsansprüche freizustellen. Als schutzwürdige Interessen gelten z.B. der begründete Verdacht des Verstoßes gegen die Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers, ansteckende Krankheiten und der begründete Verdacht einer strafbaren Handlung.

§ 7 Ausschlussfristen

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.

(2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei 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. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.

(3) Die Ausschlussfristen der Absätze 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit und ebenfalls nicht bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen.

§ 8 Weitere Beschäftigungen

(1) Der Arbeitnehmer erklärt, dass er im laufenden Kalenderjahr keine kurzfristigen Beschäftigungen ausgeübt hat, durch die die Grenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen Beschäftigungsdauer überschritten wird.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufnahme einer weiteren geringfügig entlohten Beschäftigung unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Verletzt der Arbeitnehmer diese Pflicht, ist der dem Arbeitgeber zum Ersatz des aus er Pflichtverletzung entstehenden Schadens verpflichtet.

Ort, Datum

Ort, Datum

(Unterschrift des Arbeitgebers)

(Unterschrift des Arbeitnehmers)